



## Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique des 10, 15 et 17 Mars 2021

La composition de l'assemblée était la suivante :

<b>Représentants de la Direction</b>	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, assistante RH	
<b>Représentants du Personnel</b>	
<b>Titulaires</b>	
Aurore Weiss (remplacée par Bruno Jacquet)	
Philippe Ducher	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Justin Tessier	
<b>Délégué Syndical</b>	
Olivier Martinez, CFE-CGC	



## Ordre du jour CSE

1. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 6 salariés
2. Information et consultation sur les critères d'ordre de licenciement
3. Information et consultation sur le congé de reclassement

### Séance du 10 mars 2021 :

La direction envoie par mail en début de séance la note d'information sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 6 salariés (voir Annexe).

Yolande de Busschop commence la séance en lisant les chapitres 1 (1.1 et 1.2) et 2. Carolina de Landsheer poursuit avec le chapitre 3 avec notamment le détail des 6 postes concernés :

Catégories professionnelles	Postes concernés	Nombre de licenciements économiques envisagés
Comptabilité	Une Chef Comptable	1 Chef Comptable
Manager Groupe Applications	Un Directeur Groupe Applications	1 Directeur Groupe Applications
Applications Publications et Brevets	Un Ingénieur MTS Applications	1 Ingénieur MTS Applications
Applications Ventes Régional	Deux Ingénieurs Applications Ventes Régional	1 Ingénieur Applications Ventes Régional
Account Manager Régional	Deux Account Managers Régional Un Ingénieur Commercial Régional	1 Account Manager Régional
Account Manager Industriel	Deux Account Managers Industriel	1 Account Manager Industriel

La notion de catégorie professionnelle ainsi que les critères d'ordre sont présentés. La direction ajoute qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement en France.

Une discussion s'engage entre la direction et les élus concernant l'agenda de cette consultation. Un consensus se dégage pour ajouter une réunion intermédiaire le lundi 15 mars 2021 avant de rendre l'avis le mercredi 17 mars 2021 comme envisagé. Les élus découvrant la note en séance, il est convenu d'avoir une réunion intermédiaire pour répondre aux questions non posées à chaud lors de la 1<sup>ère</sup> réunion.

Les élus prennent la parole suite à la présentation de la direction en revenant sur la pression concurrentielle du marché semi-conducteur, en mentionnant que celle-ci n'est pas nouvelle. Elle est présente depuis plus de 30 ans. En plus du besoin constant d'innovation et de différenciation, il manque le besoin d'investissement de plus en plus



élevé, une usine de fabrication coûte beaucoup plus cher qu'il y a 30 ans. Il manque aussi un élément important donné par le nouveau CEO : augmenter la rentabilité de l'entreprise pour des raisons industrielles, mais aussi pour des raisons de rémunérations industrielles des actionnaires. Ça devrait apparaître dans les raisons de la restructuration en cours. C'est une volonté délibérée de l'entreprise d'augmenter la rentabilité au niveau de certains concurrents. Ce volet financier n'est pas assez mis en évidence et c'est ce qui fait que l'entreprise veut maintenant restructurer. A noter d'ailleurs que le CEO a mentionné une marge brute de 43% et non de 40%.

Les élus ajoutent que dans son dernier « communication meeting » le CEO a clairement mentionné qu'il veut améliorer la marge de l'entreprise pour mieux rémunérer les actionnaires. C'est la raison principale de cette restructuration mondiale. Si on revient sur les raisons économiques mentionnées dans le document, l'entreprise avec le COVID a connu 2 trimestres de forte baisse en 2020 (le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup>). Mais sur l'année 2020, malgré une des plus grosses crises économiques depuis les années 1930, ON SEMICONDUCTOR a une baisse du chiffre d'affaire modeste de 5% avec toujours une rentabilité de l'entreprise. De plus le 4<sup>ème</sup> trimestre 2020 a été supérieur au 4<sup>ème</sup> trimestre 2019. L'entreprise a retrouvé son fonctionnement économique d'avant la crise et les perspectives 2021 sont très bonnes. Olivier Martinez ne voit pas de lien entre la restructuration actuelle et la crise du COVID. A début 2021, l'impact du COVID sur le semi-conducteur n'est plus là. Ça rejoint les remarques précédentes, la restructuration ne vient pas du COVID, ce besoin de marge vient de la redistribution vers les actionnaires. Concernant le lien fait entre l'augmentation de la marge et les investissements, la structure financière actuelle n'a pas empêché l'entreprise de racheter des concurrents comme Fairchild avec un remboursement rapide de la dette associée. Encore une fois ce besoin de marge est lié à un besoin de redistribution de dividendes. Les raisons économiques ne sont pas là.

Les élus ajoutent que cette restructuration rapide de l'entreprise par la direction américaine est claire et assumée. Elle est directement liée à la volonté d'augmenter la marge et de montrer des résultats à la communauté financière. Il faut aussi rajouter qu'il y a déjà eu l'an dernier au niveau mondial un plan de départ volontaire suivi d'un plan de départ involontaire ainsi que du chômage partiel et du report d'augmentation des salaires à avril 2021 au lieu de juillet 2020. Il ne faut pas oublier les économies liées au confinement, notamment les coûts de transport (700k\$ sur le 2<sup>ème</sup> trimestre). Il y a eu un choc COVID, mais celui-ci a été bien amorti par la corporation même s'il y a eu une petite baisse du chiffre d'affaire. Il suffit de voir le cours de l'action de l'entreprise, celle-ci était de 10\$ en mars 2020 et elle est actuellement autour des 40\$. L'entreprise détient une partie de ses actions qui lui donne une possibilité d'autofinancement importante. La société se porte bien.

Les élus posent la question de la possibilité du % de licenciement. Au niveau mondial c'est environ 2%, en France environ 6% des effectifs. Les salariés français vont se poser la question de l'avenir du site à long terme. Les élus demandent à la direction ce qu'elle



envisage pour les sites français car il y a régulièrement des licenciements depuis longtemps.

Carolina de Landsheer comprend le calcul, mais celui-ci n'est pas correct. La plupart des employés travaillent dans des usines. Les décisions pour les usines ne sont pas encore prises, il n'y a pas vraiment d'impact dans les usines. Il faut être prudent sur le calcul des pourcentages. Le % pour la France n'est pas différent que dans d'autres pays. Certains ont moins d'impact, mais si on se compare à l'Allemagne ce n'est pas différent. Concernant l'avenir de l'emploi en France, l'entreprise à continuer d'embaucher. Les questions que se posent les salariés en France ne sont pas différentes de celles des salariés des autres pays. La direction ne peut pas dire ce qu'il va être fait avec les reqs (demande d'embauches) gelées.

Les élus précisent leur pensée. L'entreprise a effectivement continué à embaucher. Mais depuis l'arrivée il y a plus de 10 ans de l'équipe de design venant de Freescale, lorsqu'il y a des plans de licenciement la France est toujours impactée. Lorsqu'il y a des départs volontaires ceux-ci ne sont remplacés que partiellement, et lorsqu'il y a des investissements pour faire grossir des équipes ça ne concerne pas les entités françaises. On le voit d'ailleurs à chaque fois que le CSE revoit l'évolution des effectifs, ceux-ci notamment sur Toulouse sont en baisse continu depuis 10 ans.

La direction reconnaît que les chiffres sont là. La remarque est comprise, mais elle demande ce que les élus veulent que la direction fasse avec cette remarque. Les élus mentionnent que c'est un constat. Les élus ajoutent que les ventes sont particulièrement impactées par la restructuration. La direction mentionne que les ventes sont effectivement très impactées, mais pas plus en Europe qu'aux US ou en Asie. La France ainsi que l'Allemagne sont particulièrement impactées car ce sont les 2 plus gros sites de vente en Europe. Yolande de Busschop rajoute que cette restructuration est aussi liée au changement de stratégie. Précédemment le but était de vendre le plus possible et de prendre des parts de marché. Maintenant la stratégie est différente, le nouveau CEO se focalise sur les produits à plus fortes marges.

Les élus rajoutent que lorsqu'il y a des restructurations du groupe la France est souvent impactée. Lorsqu'il y a des démissions, celle-ci ne sont plus compensées intégralement par des remplacements. Et lorsqu'il y a des investissements, celles-ci ont lieu dans d'autres pays. Le dernier investissement en France remonte à l'embauche de l'équipe de design ex-Freescale il y a plus de 10 ans. A noter que sur ce plan l'impact sur les forces de ventes sont de 10% des effectifs. Comment va se répartir la charge de travail des personnes licenciées ? Le départ de Paul Rolls (EVP ventes) a-t-il un lien avec cette restructuration ?

Carolina de Landsheer ajoute que pour la finance il y a un regroupement des activités. Le travail va être transféré dans d'autres pays. Pour l'équipe Applications, des activités vont être arrêtées. Les salariés de ce groupe restant vont reporter à un manager en



France et se focaliser sur des activités non arrêtées en restant dans la Business Unit PCS. La charge de travail ne devrait pas augmenter. Concernant les ventes, l'organisation va être restructurée en fonction des lignes de produits qui sont arrêtés et l'arrêt de la course aux revenus. Là aussi il n'y a pas d'attente d'une augmentation de la charge de travail.

Le rôle du poste restant en finance ne va pas changer.

Une discussion s'engage sur la pérennité des 2 postes d'ingénieur applications restant dans la Business PCS à Toulouse. Ces personnes vont être isolées et probablement reporter à un manager qui devrait quitter la société dans les années qui viennent. Chez ON Semiconductor il n'est jamais très bon pour l'avenir de son poste d'être isolé de son équipe.

La direction répond qu'il n'y a pas de lien entre le départ d'une personne et licenciement des personnes restantes.

Les élus demandent si un salarié peut se porter volontaire pour remplacer quelqu'un qui va être licencié. La direction répond qu'il a été décidé par la corporation de ne pas accepter de volontaires dans le plan, qu'ils remplacent une personne licenciée ou souhaitent se joindre au plan pour partir avec le package de licenciement.

Reprise de la séance le 15 mars 2021 à 11h :

Les élus ont envoyé par écrit une liste de questions à la direction le vendredi 12 mars 2021 pour retour lors de cette séance.

**1. Comment ont été définies les catégories professionnelles et les postes concernés associés ?**

La direction répond que les postes supprimés ont été définis par le groupe, les catégories professionnelles ont été définies en fonction de la formation et des compétences des salariés.

Les élus demandent, pour l'Account Manager Industriel, si ça concerne les ventes rattachées à Ted Smith ou les clients rattachés qui peuvent être aussi industriels ?

La direction répond que ça comprend les personnes rattachées à Ted Smith.

Les élus rajoutent que pour la catégorie Manager Groupe Application il y en a 2 à Toulouse. Ils découvrent l'existence de la catégorie Applications Publications et Brevets.

**2. Critères d'ordre : 62 ans n'est pas forcément l'âge de départ à la retraite à taux plein. Celui-ci dépend de la carrière de la personne.**

La direction répond que c'est exact. Le salarié a le choix à 62 ans de continuer à travailler ou de liquider sa retraite et de cumuler avec un autre revenu d'activité. Ce



choix n'existe pas entre 58 et 61 ans. C'est pour ça qu'a été choisi le critère de 62 ans.

Les élus ajoutent que pour ceux qui ont une carrière longue la retraite est possible avant 62 ans. Les élus se posent la question de savoir si cette pondération a été faite en fonction de l'âge de la retraite ou bien pour que les salariés de 62 ans soient dans le plan. En se référant aux plans de 2011 et 2012 ce critère n'était pas le même. Il change à chaque plan.

**3. Le CSE est très surpris des licenciements du directeur groupe application non automobile et de l'ingénieur MTS applications non automobile. Ces personnes ont une très grande expertise et sont reconnus mondialement en interne, mais aussi en externe auprès de la communauté scientifique ainsi que des clients (clients focus de la nouvelle stratégie compris). ON Semiconductor a-t-il pris soin de vérifier si ces compétences peuvent être utiles à d'autres activités en interne dans l'entreprise ?**

La direction répond qu'effectivement ces salariés ont beaucoup d'expertise et que tous les salariés licenciés dans ce projet ont une très grande expertise dans leur métier. C'est aussi le cas dans les autres pays. La direction espère que cette expertise facilitera leur reclassement externe. De plus il n'y a pas de poste ouvert en France ou ailleurs pour trouver des solutions de reclassement interne.

Les élus soulignent que si dans les autres pays c'est aussi des salariés expérimentés, ça veut dire que l'entreprise fait partir les gros salaires pour une baisse des coûts et optimisation de la marge. Après avoir signé le code éthique où il y a des questions par rapport à l'âge, ce plan semble en contradiction avec ce code.

**4. Avec l'électrification des voitures, est-il pertinent de se séparer d'experts en alimentation de puissance ?**

La direction répond que c'est une décision de la business unit.

Les élus trouvent affligeant de se séparer de ces 2 personnes. Il y a tellement de choses à faire dans la nouvelle stratégie (automobile, industriel, cloud) que c'est incompréhensible de se séparer de ces 2 personnes.

La direction rajoute qu'elle n'a pas de moyen de corriger ou commenter cette décision. Celle-ci est convaincue de la très grande expertise de ces 2 salariés. C'est à la business unit de décider de sa stratégie et de tenir compte de tous les moyens dont ils ont besoin pour arriver à leurs objectifs.

Les élus ajoutent que d'autres business units ou le corporate R&D auraient pu être intéressés parce que ces compétences sont rares. La direction répond que les BU et le corporate R&D ont discuté entre eux et il n'y a actuellement pas de poste ouvert ailleurs dans l'entreprise.

Les élus soulignent que ce plan est un pur calcul financier en se séparant des gros salaires quelle que soit l'expertise. Ça pose la question de la motivation des salariés



quand ceux-ci seront informés du licenciement de tels profils. De plus des profils d'ingénieur en électronique de puissance ne sont pas courants. Ces personnes pourraient former de jeunes ingénieurs pour permettre à la corporation d'avoir des talents à disposition plus rapidement. De plus, avec l'aura dans la sphère de l'électronique de puissance, c'est aussi un message que passe l'entreprise à la concurrence et au marché.

**5. Quel message veut faire passer la direction aux talents restant dans l'entreprise en se séparant de ces ingénieurs à très fortes expertises ?**

La direction répond que ce plan ne remet pas en cause l'expérience et la qualité du travail des employés concernés mais plutôt la rentabilité de la business unit et le focus dans le futur.

Les élus répondent que si un concurrent essaie de débaucher un salarié, l'équation va se compliquer pour l'entreprise malgré les plans de rétention ou communications vantant l'avenir chez ON Semiconductor.

La direction ajoute que l'entreprise se sépare d'un design team en Belgique et ça n'a rien à voir avec l'âge ou la compétence. Il y a aussi parmi ce groupe des personnes avec de grandes compétences. Les décisions ne sont pas prises basées sur l'âge, maintenant il ne faut pas nier que le coût d'un salarié augmente avec l'expérience et l'âge.

**6. En supprimant le poste de comptable, qui va s'occuper du crédit d'impôt recherche ? (Environ 3M€ par an)**

**7. Qui va s'occuper du CIR 2020 pas encore versé ? (2017 versé en 2020)**

**8. Qui va s'occuper de recouvrir les remboursements de TVA ? qui va faire les déclarations d'impôt ? les déclarations sur les véhicules ? Sur les formations ? sur les travailleurs handicapés ? Qui va travailler sur les bilans et les comptes de résultats des deux sociétés en France ? Qui répondra aux questions lors de futurs contrôles fiscaux. Quel est le gain réel de ce licenciement pour les deux sociétés ? Dans tous les grands centres en Europe, il y a au moins une personne employée par ON qui travaille sur cet aspect. Pourquoi la France ne suit plus cette règle ?**

Pour les questions 6, 7 et 8 la direction répond que ces activités vont être transférées à Fribourg et Roznov. De plus les salariés de Fribourg parlent aussi Français. La direction et l'équipe finance sont conscientes de l'importance du crédit d'impôt recherche (≈3M€).

**9. PA score : On est surpris de voir la note 6 est groupée avec le 8 et 9. Quel message veut faire passer la direction aux salariés expérimentés qui remplissent leur objectif ?**



La direction répond que le 6 est une bonne note au niveau de la performance. Mais le 6 est groupée avec le 8 et le 9 par rapport au potentiel.

Les élus mentionnent que lorsque l'on prend de l'expérience, il arrive un moment où on est au clamp de son grade. La colonne théorique de notation de la 9-box est 3/6/9. Cette façon de faire veut dire que lorsqu'un salarié est au maximum de son grade, celui-ci est en tête sur la liste des licenciements.

La direction comprend la remarque.

**10. Pondération : comment ont été établis les critères et la pondération associée ? Celle-ci est différente des plans précédents (ces plans n'avaient d'ailleurs pas les mêmes critères).**

La direction répond que les 4 critères sont ceux prévus par le code du travail avec la possibilité d'un poids plus important aux compétences professionnelles. La direction ne voit pas de grande différence avec les plans de 2011 et 2012. De plus il n'y a pas d'obligation légale d'avoir la même pondération pour chaque plan.

Les élus ajoutent qu'avoir des critères qui changent d'un plan à un autre, ça permet à la direction de cibler certaines personnes.

La direction répond que ce sont les conséquences de la législation française et de la procédure prévue pour les licenciements. Si le législateur veut éviter ça, c'est à lui de le définir différemment.

Les élus rappellent que derrière les critères il y a le principe que dans une procédure de licenciement économique une entreprise supprime des postes. Les critères sont ensuite là pour sélectionner le salarié avec le moins d'impact personnel et pour l'entreprise. Avoir des critères en ligne avec le licenciement de personnes choisies par le Corporate management à l'étranger n'est pas dans les principes de la méthodologie légale.

**11. Congés de reclassement : la durée légale est de 4 à 12 mois avec possibilité jusqu'à 24 mois en cas de reconversion. La situation actuelle et vu les profils expérimentés des personnes ciblées, 6 mois est trop faible pour se reclasser. Une durée de 12 mois comme pour le CSP est nécessaire. De plus il n'y a pas de budget de formation de défini. Est-ce que toutes les formations demandées seront approuvées ?**

La direction répond qu'elle est consciente que la situation individuelle de chaque salarié est différente. Celle-ci va négocier avec chaque salarié, tenir compte de leur situation individuelle, mais ne veut pas à ce moment s'engager plus que les 6 mois. La direction s'attend à ce qu'ils retrouvent tous du travail car ces salariés sont expérimentés.

Une discussion s'engage sur l'efficacité réelle du cabinet de reclassement (BPI) et le suivi par le CSE du reclassement des salariés par ce cabinet.



**12. Les effectifs de Toulouse sont en baisse constante depuis 10 ans, est ce volontaire ?**

La direction répond qu'il y eu aussi des embauches notamment pour les remplacements. Mais effectivement il n'y a pas eu d'augmentation organique. La direction ajoute aussi qu'il n'y a pas de volonté délibéré de réduire les effectifs en France.

Les élus répondent que sur le site de Toulouse en 2015, hors activités ventes et customer marketing encore présentes (8 salariés), il y avait 76 salariés. En décembre 2020 il y en avait 64. Les élus se posent la question de la volonté de recentrer les effectifs sur d'autres sites. S'il n'y a pas de volonté de fermer le site de Toulouse il faut le préciser.

La direction répond qu'il n'y a pas de volonté de fermer le site de Toulouse. Maintenant certaines activités ont été recentrées dans des pays d'Europe centrale pour des raisons de coût. Ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'investissement dans les pays à plus haut coût (exemple centre de design en Italie ouvert il y a 2 ans), mais ça dépend de la stratégie. Il n'est pas exclu dans la stratégie nouvelle d'avoir des investissements en France. Les élus répondent que ça serait un bon signe d'autant plus que les départs récents n'ont pas été remplacés intégralement.

**13. Les effectifs des ventes se maintiennent, du fait des acquisitions, le chiffre est en hausse et les perspectives 2021 et 2022 sont fortes.**

La direction répond que les ventes vont se focaliser sur les produits dont les BUs ont déterminé pour le futur. Il y a eu des embauches dans l'équipe vente, l'augmentation des effectifs n'est pas seulement liée aux acquisitions.

Les élus mentionnent que les 2 dernières embauches sont des remplacements. De plus les prévisions pour 2021 sont très bonnes, et en parallèle l'entreprise réduit les forces de vente. La direction répond que les managers vont expliquer comment le business va être réorganiser dès que la stratégie pourra être dévoilée.



Reprise de la séance le 17 mars 2021 à 9h :

Avis du CSE

**a. Projet de licenciement collectif pour motif économique de 6 personnes :**

La direction n'a fourni aucune évidence de motifs économiques valable justifiant un besoin de licenciement économique. Cette baisse mondiale des effectifs, avec son impact en France, est uniquement basée sur la volonté du nouveau CEO d'augmenter rapidement les marges de l'entreprise pour permettre une plus grande distribution de dividendes. Malgré la crise du COVID-19, le marché du semi-conducteur s'est rétabli et les perspectives 2021 sont excellentes.

Avis défavorable à l'unanimité des élus Titulaires présents ou représentés.

**b. Critères d'ordre de licenciement**

Le CSE, après discussion avec l'entreprise, conclut que les catégories professionnelles et les critères d'ordre ont été établis de façon arbitraire pour cibler des personnes déjà désignées par le management à l'étranger.

Avis défavorable à l'unanimité des élus Titulaires présents ou représentés.

**c. Congés de reclassement**

Le congé de reclassement proposé par ON Semiconductor est plus défavorable que celui dont ont droit les petites et moyennes entreprises (congé de sécurisation professionnelle).

Avis défavorable à l'unanimité des élus Titulaires présents ou représentés.

Toulouse, le 17 mars 2021.

Yolande De Busschop  
Présidente

Olivier Martinez  
Secrétaire du CSE

**NOTE D'INFORMATION SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE  
DE SIX SALARIES**

Remise lors de la réunion extraordinaire du CSE du 10 mars 2021

## **1 Présentation du Groupe et des entités en France**

### **1.1 Le Groupe ON Semiconductor**

Le Groupe se positionne sur un marché mondial extrêmement concurrentiel, nécessitant de constants efforts d'innovation et de différenciation des produits, ainsi que des niveaux d'investissement élevés.

Les principales caractéristiques du marché sont les suivantes :

- Forte pression concurrentielle ;
- Besoin constant d'innovation et de différenciation.

### **1.2 France – 2 sociétés**

Au 28 février 2021, l'effectif total des deux sociétés en France est de 94 salariés, en contrat à durée indéterminée.

Les revenus de ces sociétés sont composés uniquement par la prise en charge par le Groupe de leurs coûts de fonctionnement plus une marge (entités COST+).

## **2 Les raisons économiques du projet de licenciement**

Le Groupe a subi au titre de l'année 2020 les conséquences directes de la crise induite par la COVID-19.

En comparaison avec 2019, le Groupe a subi une baisse des ventes (5.255.000 USD en 2020 - 5.517.900 USD en 2019). Entre 2019 et 2020, la marge brute a diminué de 35,8% à 32,7%.

Pour sauvegarder la compétitivité du Groupe et de ses deux entités en France, il est nécessaire de générer une trésorerie suffisante afin de réaliser, sans recours à l'emprunt, les investissements nécessaires dans les lignes de produits qui sont rentables. C'est aussi une nécessité d'augmenter la marge brute vers 40%.

Pour générer cette trésorerie suffisante, il est impératif de réduire significativement l'ensemble de ses dépenses d'exploitation, à la fois les dépenses de personnel et les dépenses de fonctionnement.

Au niveau mondial, la réduction des dépenses de personnel va entraîner la suppression de 740 postes.

### 3 Le projet de licenciement pour motif économique de six salariés

#### 3.1 Six licenciements envisagés

Catégories professionnelles	Postes concernés	Nombre de licenciements économiques envisagés
Comptabilité	Une Chef Comptable	1 Chef Comptable
Manager Groupe Applications	Un Directeur Groupe Applications	1 Directeur Groupe Applications
Applications Publications et Brevets	Un Ingénieur MTS Applications	1 Ingénieur MTS Applications
Applications Ventes Régional	Deux Ingénieurs Applications Ventes Régional	1 Ingénieur Applications Ventes Régional
Account Manager Régional	Deux Account Managers Régional Un Ingénieur Commercial Régional	1 Account Manager Régional
Account Manager Industriel	Deux Account Managers Industriel	1 Account Manager Industriel

#### 3.2 Notion de catégorie professionnelle

La notion de catégorie professionnelle, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent, des fonctions de même nature qui supposent une formation professionnelle commune, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur.

Les catégories professionnelles servent de cadre à l'application des critères d'ordre des licenciements.

#### 3.3 Les critères d'ordre des licenciements économiques envisagés

Ces critères prennent en compte :

1. Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés
2. L'ancienneté
3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.  
Les salariés âgés d'au moins 62 à la fin de leur préavis pourront décider de prendre leur retraite. Ils ne sont donc pas considérés comme étant en situation de réinsertion professionnelle particulièrement difficile.
4. Les qualités professionnelles

<b>1. Charges de famille</b>		<b>Nombre de points</b>
Salarié ayant 1 enfant de moins de 22 ans à charge		2
Salarié ayant 2 enfants de moins de 22 ans à charge		4
Salarié ayant 3 enfants de moins de 22 ans à charge		6
Point additionnel pour parent isolé ayant au moins 1 enfant de moins de 22 ans à charge		+1
<b>2. Difficultés de réinsertion professionnelle</b>		<b>Nombre de points</b>
<b>RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ</b>		
Salarié sans RQTH		0
Salarié ayant une RQTH		1
<b>ÂGE DU SALARIÉ</b>		
Moins de 30 ans		1
De 30 à 39 ans		2
De 40 à 49 ans		3
De 50 à 57 ans		4
De 58 ans à moins de 62 ans		5
Au moins 62 ans		1
<b>3. Ancienneté</b>		<b>Nombre de points</b>
Moins de 5 ans		1
De 5 ans à moins de 10 ans		2
De 10 ans à moins de 15 ans		3
De 15 ans à moins de 20 ans		4
Plus de 20 ans		5
<b>4. Score PA 2020</b>		<b>Nombre de points</b>
1, 2 ou 3		10
4, 5 ou 7		6
6, 8 ou 9		1

Les critères d'ordre seront appréciés le 18 mars 2021, sauf l'âge qui est apprécié à la fin du préavis conventionnel et sur la base d'une notification du licenciement le 9 avril 2021.

En cas d'égalité de points entre deux collaborateurs d'une même catégorie, le départage se fera selon l'ancienneté acquise lors de l'appréciation de ces critères, le salarié ayant la plus faible ancienneté étant prioritaire au projet de licenciement économique.

### **3.4 Les postes de reclassement dans les sociétés basées en France**

Il n'existe aucun poste disponible ouvert au reclassement en France.

### **3.5 Le calendrier prévisionnel des licenciements envisagés**

Le calendrier prévisionnel des six licenciements est le suivant :

Mercredi 17 mars 2021	2 <sup>ème</sup> et dernière réunion extraordinaire du CSE
Jeudi 18 mars 2021	Envoi des convocations aux entretiens préalables aux licenciements par DHL et e-mail
Mardi 30 mars	Entretiens préalables
Vendredi 9 avril	Envoi des lettres de licenciement

### **3.6 Le Congé de Reclassement**

#### **a) Salarié bénéficiaire et objectifs du Congé de Reclassement**

Le Congé de Reclassement doit être proposé à tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Le Congé de Reclassement permet au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement visant à favoriser son reclassement notamment d'un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par un consultant, ainsi que des prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, si nécessaire, d'un bilan de compétences, et des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

#### **b) Modalités du Congé de Reclassement**

L'acceptation du salarié se fait sur la base du volontariat et se manifeste par la signature d'une charte d'engagement.

Le salarié a un délai de réflexion de 8 jours à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception de licenciement pour accepter ou refuser le dispositif du Congé de Reclassement.

L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

En cas d'acceptation par le salarié du bénéfice du congé de reclassement, celui-ci démarre au terme du délai de réflexion de 8 jours.

#### **c) Durée du Congé de Reclassement**

La durée du Congé de Reclassement est de 6 mois.

#### **d) La cellule d'accompagnement**

La cellule d'accompagnement sera assurée par une équipe de professionnels du reclassement.

#### **e) Les prestations offertes dans le cadre du Congé de Reclassement**

Quatre types de mesures sont prévues :

- Entretien d'évaluation et d'orientation

Le salarié sera convoqué par la cellule d'accompagnement à un entretien d'évaluation et d'orientation. Cet entretien a pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de l'entretien, la cellule d'accompagnement remettra à la Direction et au salarié concerné un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

- Bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences.

Ce bilan aura pour objet de l'aider à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Ce bilan de compétences sera réalisé après la signature d'une convention tripartite entre le salarié bénéficiaire, la Société et l'organisme prestataire de bilans de compétences.

- Actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience

Les besoins de ces actions pour le salarié concerné sont déterminés à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation et éventuellement du bilan de compétences effectués par la cellule d'accompagnement.

La cellule de reclassement validera les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement.

La recherche des organismes prestataires de formation incombera à la cellule d'accompagnement.

La cellule d'accompagnement soumettra à la Direction tous les programmes individuels de formation pour accord.

Aucune action de formation ne pourra débiter avant la signature par la Direction et le salarié concerné d'un document précisant les conditions d'exécution du Congé de Reclassement.

- Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi

La cellule d'accompagnement assurera une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi, le suivi individualisé et régulier du salarié, les opérations de prospections et de placement de nature à permettre le reclassement.

**f) Le statut du salarié concerné pendant la durée du Congé de Reclassement**

- Rémunération

La rémunération du Congé de Reclassement comporte deux phases :

- 1ère phase : pendant le préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à cotisations sociales (salariales et patronales). Cette période se situe au début du Congé de Reclassement.
- 2ème phase : pendant la période du Congé de Reclassement excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Le salaire de référence comporte tous les éléments du salaire brut ayant servi d'assiette aux contributions versées au régime d'assurance chômage. Sont exclues les sommes ayant le caractère de remboursement de frais. Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

- Protection sociale

Pendant la période du congé du reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du Congé de Reclassement ;
- la couverture des régimes santé et prévoyance, moyennant le paiement des cotisations correspondantes (part salariale).

- Indemnité de congés payés et JRTT

Pendant la période du Congé de Reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés ni de droit à JRTT.

- Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée au terme du Congé de Reclassement, à l'échéance normale de la paie.

La période du Congé de Reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

#### **4 Le calendrier de la consultation du CSE**

Mercredi 10 mars 2021	Réunion CSE extraordinaire – R1  - Présentation du projet de licenciement économique - Présentation des critères d'ordre - Présentation du congé de reclassement
Mercredi 17 mars 2021	CSE extraordinaire – R2 réponses questions CSE Recueil des avis du CSE sur :  - Le projet des 6 licenciements économiques - Les critères d'ordre de licenciement - Le congé de reclassement

#### **5 Les avis du CSE**

Il est demandé au CSE de bien vouloir rendre ses avis sur :

1. Le projet de licenciement collectif pour motif économique de 6 salariés
2. Les critères d'ordre de licenciement pour motif économique
3. Le congé de reclassement