

Réunion de Négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi du 13 avril 2023

La composition de l'assemblée était la suivante :

Pour la Société	
Yolande De Busschop, Présidente	
Assistée de :	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, Responsable de l'administration du personnel	
Pour l'organisation syndicale	
Olivier Martinez	Délégué Syndical CFE-CGC
Assisté de :	
Philippe Debosque	
Pascal Tournier	

- La réunion commence par un échange sur la lettre reçue de l'inspection du travail. Olivier Martinez précise qu'il fournira les pièces relatives à la représentativité des organisations syndicales et les mandats. Yolande De Busschop précise que la direction va également travailler pour fournir les informations demandées. Sophie Baquié ajoute que les comptes rendus des réunions CSE et de négociation du PSE qui viennent d'être signés ont été ajoutés dans RUPCO ainsi que le courrier d'information et la réponse de l'UIMM.
- En ce qui concerne l'expert, Yolande De Busschop précise qu'une conversation téléphonique a eu lieu avec l'expert et que toutes les pièces demandées lui ont été communiquées. Olivier Martinez mentionne que le rapport de l'expert est prévu le 26 mai mais qu'il espère avoir son retour avant afin de préparer et donner l'avis.
- Commence alors la discussion sur le PSE. Olivier Martinez revient sur la confidentialité du document qui est mentionnée et demande ce qui justifie la confidentialité. Yolande De Busschop précise qu'il faut l'entendre comme la confidentialité vis-à-vis de l'extérieur. Le contenu peut être communiqué aux salariés.
- En ce qui concerne le reclassement interne : les remarques, questions et demandes de la délégation syndicale sont les suivantes :
 - ❖ Olivier Martinez précise qu'il est d'accord pour que les salariés postulent pour le poste de FAE
 - ❖ En ce qui concerne le périmètre du reclassement interne envisagé dans le projet de reclassement qui est la France, Olivier Martinez mentionne que les postes à l'étranger (US inclus) ne sont pas proposés pour le reclassement. Carolina De Landsheer précise que la direction s'est concentrée sur l'Europe de l'Ouest car les conditions d'emploi en république tchèque ou Slovaquie sont différentes et que cela pouvait être mal perçu. En Belgique les postes ouverts ont été clôturés et en Irlande il y a un poste dans la BU ASG. Cependant si quelqu'un est intéressé par un poste dans le groupe, c'est envisageable. Yolande De Busschop propose de communiquer aux salariés un rapport avec les postes ouverts en précisant que s'ils sont intéressés ils peuvent contacter Christine Jacob. Si des salariés montrent leur intérêt avant la prochaine réunion du 27 avril 2023, ces postes seront intégrés dans le PSE et le reclassement à l'étranger associé fera partie de la négociation du PSE.
 - ❖ Dans le descriptif du poste de FAE (page 16), la nature du contrat n'est pas précisée. Est-ce un CDI ? Carolina De Landsheer répond qu'il s'agit d'un CDI, il est d'ailleurs précisé que le reclassement du salarié sera formalisé par un avenant au contrat de travail.
 - ❖ En ce qui concerne le délai de réflexion de 10 jours, est-ce que ce sont des jours calendaires, ouvrables ou ouvrés ? Yolande De Busschop répond que ce sont des jours calendaires.
 - ❖ En cas de pluralité de candidats, quels sont les critères retenus pour le choix ? La direction répond que ce sont les critères légaux qui seront à pondérer, afin de départager un ou plusieurs candidats à compétences égales.

- ❖ Y-a-t-il une période d'adaptation de prévue à savoir un retour possible dans le PSE ? La direction précise qu'il y a une période de réflexion mais qu'à partir du moment où le salarié accepte, il ne bénéficiera plus des mesures du PSE. Carolina De Landsheer précise qu'il faut comprendre la position du Manager. On garde ce poste pour le reclassement. De plus, ce n'est pas un nouveau contrat avec une période d'essai pendant laquelle la société pourrait mettre fin au contrat.
- ❖ En ce qui concerne les mesures incitatives au reclassement interne, la délégation syndicale demande à ce que le conjoint puisse bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi et d'une aide à la recherche d'emploi. Carolina De Landsheer explique que les mesures proposées sont celles prévues dans la procédure de relocalisation de onsemi. La délégation syndicale demande à la direction de partager la procédure et Carolina répond que ce sont les mesures qui sont dans le PSE. En principe on adapte l'offre aux besoins du nouveau salarié (le plus souvent location temporaire + frais de visa+ aide à l'installation) mais dans le PSE on a repris toutes les mesures et on a ajouté la prime d'incitation à la mobilité géographique de 20000 € bruts.
- ❖ Le voyage de recherche de logement est prévu pour le salarié et le conjoint mais pas pour les enfants. Yolande De Busschop confirme.
- ❖ Carolina De Landsheer précise que le prestataire en charge de la relocalisation est Bristol.
- ❖ Olivier Martinez remarque que la prise en charge des frais de visa n'est pas mentionnée dans le projet de PSE et Carolina répond que les mesures sont axées sur le poste à Vélizy. Elle confirme que c'est inclus dans la procédure de relocalisation de onsemi.
- ❖ Le budget repas prévu pendant le voyage de recherche de logement est de 40 €. Est-ce suffisant pour Vélizy ? Philippe Debosque en fait la remarque.
- En ce qui concerne le reclassement externe : les remarques, questions et demandes de la délégation syndicale sont les suivantes :
 - ❖ Au cours de la réunion précédente, il a été demandé que tous les cadres bénéficient d'un congé de reclassement de 9 mois en plus de leur préavis. La délégation syndicale demande en plus pour les salariés non-cadres un congé de reclassement de 15 mois à partir de 50 ans au lieu de 55 ans.
 - ❖ Le projet de PSE prévoit que LHH s'engage à présenter deux offres fermes d'emploi. La délégation syndicale demande de passer à trois offres et quatre pour les plus fragiles (50 ans et plus et salariés en situation de handicap). Carolina De Landsheer demande le fondement de cette demande et Philippe Debosque précise que c'est pour limiter la pression, il s'agit de laisser du temps au salarié pour trouver le poste le plus adéquat et ne pas être obligé d'accepter un poste de manière précipitée. Yolande De Busschop mentionne que parfois trop de choix peut aussi être source de stress.

- ❖ En cas de formations longues de reconversion, la délégation syndicale mentionne que la durée du congé de reclassement peut être portée à 24 mois si nécessaire selon la loi, ce qui n'est pas mentionné dans le projet de PSE. La direction va vérifier ce point.
- ❖ La délégation syndicale demande la suspension du congé de reclassement après un CDD ou pour les CDI si la période d'essai n'a pas été concluante.
- ❖ La délégation syndicale demande ce qu'est un motif légitime de ne pas se présenter aux convocations de l'antenne emploi. La direction répond que le salarié doit justifier son absence. Il peut s'agir d'une maladie ou de vacances prévues mais il faut en informer le consultant. Ce point pourra être discuté avec LHH au cours de la présentation prévue dans la réunion du CSE du 14 avril. La délégation syndicale demande que ce soit explicite dans le PSE. La direction répond qu'elle ne va pas donner une liste limitative.
- ❖ En ce qui concerne le délai de 8 jours pour accepter le congé de reclassement par lettre recommandée, étant donné que les notifications sont prévues le 28 juin, et que certains salariés pourraient être en vacances, la délégation syndicale demande à allonger le délai à 15 jours et que la réponse puisse être faite autrement que par recommandé, par exemple par email. Yolande De Busschop précise qu'il faut d'abord vérifier juridiquement la faisabilité.
- ❖ Christine Jacob devait contacter les entreprises pour le reclassement externe. A-t-on des retours ? Carolina De Landsheer répond qu'elle a pu contacter une personne uniquement à NXP à ce jour mais qu'elle continue à prospecter. La délégation syndicale demande que soit proposée une indemnité incitative pour le potentiel futur employeur afin de rendre les salariés de onsemi prioritaires. La direction n'a pas l'intention de le faire.
- ❖ L'inspection du travail dans sa lettre d'observations a recommandé la mutualisation des budgets d'aide au reclassement. La délégation syndicale reprend cette demande. La direction va étudier la demande.
- ❖ En cas de départ anticipé avant la notification si le salarié a retrouvé un emploi, la délégation syndicale demande de prévoir une suspension de contrat avec possibilité de retour au congé de reclassement. La délégation syndicale demande que le salarié en départ anticipé puisse bénéficier des indemnités du PSE. La direction rappelle que si un salarié veut commencer à travailler chez un nouvel employeur, il doit démissionner et il ne bénéficiera pas des mesures du PSE. Cette hypothèse est purement théorique, considérant la date prévisionnelle de notification le 28 juin et la durée d'un préavis de démission. Un salarié n'a aucun intérêt en termes de calendrier à démissionner.
- En ce qui concerne les indemnités, la délégation syndicale demande :
 - ❖ que le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité perçue pendant le congé de reclassement au-delà du préavis soit le même que celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (moyenne du salaire brut des 12 mois précédent la notification).
 - ❖ qu'il soit précisé dans le PSE que le salarié percevra l'indemnité de licenciement la plus favorable après comparaison entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale.

- ❖ Que l'indemnité conventionnelle des cadres soit appliquée aux non-cadres
- ❖ des dommages et intérêts calculés de la manière suivante : 1 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et ½ mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans avec un plancher de 6 mois et un maximum de 20 mois
- ❖ une indemnité de reprise d'activité rapide qui comprend la rémunération qui aurait été versée pendant le préavis restant et 50% de la rémunération qui aurait été versée pendant le congé de reclassement restant au-delà du préavis.
- ❖ le versement d'une indemnité correspondant au coût de l'accompagnement de LHH si le salarié s'engage à ne pas le prendre.

La direction va revoir toutes les demandes de la délégation en sa totalité.

- Autres points discutés :

- ❖ En ce qui concerne la commission de suivi, la composition prévue est de deux élus du CSE, deux représentants de la société et un représentant de LHH. Olivier Martinez fait remarquer qu'il pourrait ne rester qu'un élu à un certain moment et que ce point doit être revu.
- ❖ Une discussion s'engage sur les indemnités extra légales (dommages et intérêts) et la protection que l'entreprise souhaite avoir contre une action en justice en ayant aussi prévu des indemnités extra légale dans le PSE. L'entreprise veut se protéger de ce risque. Olivier Martinez mentionne qu'il n'a pas revérifié ce point mais qu'il pense possible d'inclure dans le PSE une clause donnant le choix aux salariés de ne pas accepter les dommages et intérêts prévus dans le PSE. Ce point est à vérifier d'un point de vue de sa faisabilité et de sa rédaction légale. Yolande de Busschop pense que ce n'est pas suffisant, que seule une transaction permet de protéger la société contre une action en justice. Elle mentionne que l'avocat de la direction à fait remonter des actions en justice en cours de salariés ayant bénéficié de mesures extra légales dans le cadre d'un PSE. Olivier Martinez demande quelles sont ces mesures extra légales dans ces PSE ? Il mentionne que si le contenu est en ligne avec le préjudice subi, il n'y a aucune raison que le salarié se retourne en justice.

Toulouse, le 13 avril 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Délégué Syndical CFE-CGC