

Réunion de Négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi du 12 mai 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	

- Philippe Debosque démarre la réunion en signalant qu'il ne peut plus imprimer les documents du PSE, ce qui entrave le bon déroulement de la négociation. Olivier Martinez mentionne qu'il est lui aussi maintenant bloqué par le logiciel de protection de l'entreprise, et demande à la direction de faire le nécessaire pour pouvoir imprimer et / ou échanger ces documents librement avec l'expert.
- Yolande De Busschop rappelle que le précédent compte rendu doit encore être signé et souhaite revenir sur deux modifications apportées au document par les représentants de l'organisation syndicale :
 - La Direction est d'accord pour porter la durée du congé de reclassement à 15 mois pour les cadres de 55 ans (public fragile) mais pas de 50 ans comme mentionné dans le document revu. Olivier Martinez et Philippe Debosque mentionnent que pour eux le public fragile incluait les personnes de 50 ans (par assimilation avec le préavis de 6 mois qui commence à 50 ans) et qu'ils pensaient donc que ces salariés étaient inclus. Ce point sera modifié.
 - En ce qui concerne le point sur la négociation d'une transaction, Yolande de De Busschop précise qu'elle n'a pas dit qu'elle reviendrait avec une contreproposition sur le barème Macron. Olivier Martinez indique que la séance ne s'est pas terminée avec une fermeture de la négociation de la direction sur l'indemnité supra-légale comme il est écrit dans le projet initial de compte rendu de négociation de la séance précédente. Olivier Martinez mentionne qu'un compte rendu doit rester fidèle à ce qui a été dit en séance. Olivier Martinez va rephraser pour être plus précis pour les 2 parties.
- Yolande De Busschop propose de reprendre la version du PSE du 4 mai (avant l'introduction de Diodes) et de s'arrêter sur les modifications apportées :

- Mise à jour du calendrier

Philippe Debosque mentionne que l'Espace Information Conseil devait démarrer le 9 mai comme écrit dans le PSE mis à jour après accord du CSE et délégué syndical. Un email de Christine Jacob a été envoyé à cette date sans le numéro de téléphone dédié pour prendre rdv. Carolina De Landsheer répond que la Direction a considéré qu'il était préférable que LHH soit au courant de la proposition de Diodes avant de commencer. Olivier Martinez et Philippe Debosque répondent que la direction doit tenir les engagements pris pour obtenir l'avis du CSE et du délégué syndical. Le planning ne peut être changé sans les informer et demander leur avis.

- Pour les postes en interne: la date du 9 juin a été ajoutée comme date limite pour postuler

Une discussion s'engage sur la proposition de Diodes. Olivier Martinez mentionne que le projet n'est pas certain puisque Diodes s'engage à reprendre 30 personnes uniquement à la condition que les talents clefs acceptent l'offre. Il y aura des entretiens pour vérifier si les profils correspondent aux besoins. Il n'est donc pas correct de dire qu'il y aura 56 offres.

Carolina De Landsheer répond que Diodes a confirmé qu'ils sont disposés à avoir un entretien avec tous les salariés et que le nombre de 30 personnes est le nombre minimum que Diodes s'est engagé

En ce qui concerne LHH, Carolina précise qu'un email sera envoyé aux salariés pour qu'ils prennent rendez-vous avec l'espace information conseil et rappelle que cette phase est une activité préparatoire au reclassement mais n'est pas destinée à comparer l'offre de Diodes avec deux offres d'emploi qui seraient proposées par LHH.

Olivier Martinez répond que le message envoyé par la Direction doit être clair et expliquer le rôle de LHH durant cette phase. De plus la direction doit envoyer dans cet email le numéro de téléphone de l'Espace Information Conseil pour permettre aux salariés voulant aller vite de prendre déjà un rendez vous.

- En ce qui concerne le voyage de recherche de logement en cas de reclassement interne, Philippe Debosque demande si c'est pour la famille ou seulement pour le salarié. Carolina de Landsheer confirme que c'est pour la famille. Ce sera mentionné explicitement.
- En ce qui concerne l'engagement de LHH sur les offres fermes d'emploi (en page 24), il a été rajouté que soit présentées **au moins** deux Offres Fermes d'Emploi
- Une distinction a été faite entre le bilan professionnel et le bilan de compétences qui serait envisagé si l'entretien d'évaluation-orientation et le Bilan professionnel ne permettaient pas de définir un projet professionnel de reclassement
- Philippe Debosque fait remarquer que le début du congé de reclassement doit être modifié suite aux précédentes discussions à savoir que le congé de reclassement débutera à l'expiration d'un délai de 15 jours calendaires courant à compter de la première présentation de la lettre de licenciement par la poste et non 8 jours. Yolande De Busschop répond qu'après vérification, le point de départ reste de 8 jours même si le délai pour répondre a été étendu à 15 jours. Les représentants de l'organisation syndicale considèrent que 15 jours trouvent incohérent d'avoir un congé de reclassement qui commence avant la date d'acceptation.
- Philippe Debosque demande si le bilan de compétence sera fait par LHH ou un cabinet extérieur choisi par la Direction. Yolande De Busschop répond que tout est géré par LHH qui peut travailler avec un autre cabinet. Philippe Debosque demande que ce soit rajouté
- L'âge pour bénéficier d'un congé de reclassement de 15 mois au lieu de 12 mois a été baissé de 60 ans à 55 ans. Philippe Debosque mentionne qu'on augmente le nombre de mois pour les salariés âgés de 55 ans mais qu'on le diminue pour les autres puisque le nombre de mois supplémentaires qui peut être octroyé (dans le cadre du forfait de 60 mois) qui était initialement de 5 mois pour tous passe à 4 mois et 6 mois à partir de 55 ans. Carolina répond que c'est exact, qu'un effort a été fait sur le public fragile. Nous ne diminuons pas le nombre de mois de congé de reclassement pour les employés < 55 ans, nous gardons les 12 mois, il y a seulement un plus grand effort pour les salariés âgés de 55 ans. Olivier Martinez mentionne qu'il faut être clair et que le surplus qu'octroie la direction pour une partie du publics dit fragile à travers la commission de suivi pour les +55 ans se fait au détriment des -55ans. Ces salariés ne devraient pas en subir les conséquences vu les capacités financière de onsemi. L'entreprise n'a pas voulu sur ce point augmenter le cout du PSE. Yolande De Busschop confirme que sur ce point la direction n'a pas voulu augmenter le cout du PSE.

- Le forfait global de mois supplémentaires de congé de reclassement a été porté de 60 à 66 mois. Olivier Martinez mentionne que dans d'autres entreprises avec moins de moyens la durée du congé de reclassement est de 24 mois. De plus la DREETS a souligné que les mesures doivent être en relation avec les moyens de l'entreprise. Carolina De Landsheer répond que pour la Direction les 12 mois et 15 mois sont suffisants et qu'un effort a été fait pour le public fragile.

Philippe Debosque renouvelle la demande de congé de reclassement de 9 mois au-delà du préavis pour tous pour considérer tout le public fragile et non pas uniquement une partie.

- En ce qui concerne la rémunération pendant le congé de reclassement, Philippe Debosque renouvelle la demande du maintien de 80% du salaire moyen brut des 12 derniers mois (au lieu du salaire moyen de base des 12 derniers mois + le Corporate bonus payé à 100%). Carolina De Landsheer mentionne que dans ce cas-là certains salariés pourraient toucher une indemnité supérieure au salaire moyen de base. Olivier Martinez qu'il suffit de limiter à 100% du salaire moyen de base.
- Yolande De Busschop clarifie le point relatif à l'utilisation des moyens mis à disposition par la société : les salariés ne pourront pas conserver l'ordinateur et leur téléphone portable professionnels pendant le préavis. Philippe Debosque demande si les ordinateurs en fin de location pourraient être laissés aux salariés. Carolina De Landsheer répond que ce n'est pas possible car le département Informatique ne peut pas le gérer et que la procédure standard en place dans la société de retourner les ordinateurs doit être suivie.
- En ce qui concerne la commission de suivi, si un accord n'est pas trouvé, il est mentionné que LHH tranchera. Olivier Martinez mentionne qu'il y a deux problèmes de leur point de vue : que la commission ait un avis seulement consultatif et pas de pouvoir de décision et la composition de la commission. Il suggère ou de donner à la DREETS le pouvoir de décision pour trancher (à discuter avec la DREETS) ou donner une double voix du côté des représentants des salariés, à savoir un élu du CSE et un salarié. Carolina De Landsheer répond que c'est LHH qui va accompagner le salarié et qui connaît le mieux son besoin.

Le point de désaccord sur l'avis seulement consultatif demeure.

- Yolande De Busschop reprend ensuite la version du PSE du 10 mai (avec l'introduction de Diodes) et s'arrête sur les modifications suivantes apportées :

- Le calendrier a été modifié en ce qui concerne la date de notification du licenciement pour les départements RH et Finance en cas d'acceptation de l'offre d'emploi de Diodes. La Direction confirme son accord pour une notification au 31 août 2023.

Philippe Debosque demande comment va se faire le transfert car la période va être courte, compte tenu du fait que les salariés doivent pouvoir prendre leur congé pendant cette période. Carolina De Landsheer répond que la société est préparée et qu'il existe des informations déjà documentées.

- Pas de changements en ce qui concerne le reclassement dans une entreprise autre que DIODES
- En ce qui concerne le reclassement dans l'entreprise DIODES :

- Yolande De Busschop confirme que le projet de DIODES comprend au moins 30 offres de reclassement. Olivier Martinez réaffirme que DIODES a mentionné dans la réunion avec les salariés que les talents clés devaient accepter l'offre pour le maintien du projet.

Philippe Debosque demande pourquoi les dispositions des chapitres 3 (Aides à la formation), 4 (Aides à la création ou reprise d'entreprise), 5 (Indemnité diminution de rémunération) et 6 (Indemnité de reclassement rapide) du Titre III ne sont pas applicables au reclassement externe chez DIODES.

Carolina De Landsheer explique que si le salarié accepte l'offre de DIODES, il n'a pas fait l'effort de retrouver un emploi, Philippe Debosque intervient et suggère à Carolina De Landsheer que ce n'est peut-être pas la direction qui est à l'origine de l'intérêt de DIODES pour le site de Toulouse ! Carolina De Landsheer demande plus de détails. Diodes a pris contact avec onsemi pour discuter d'un LOI. onsemi et DIODES qui ont convenu d'un même salaire, convention collective, et avantages sociaux. Par ailleurs, ce n'est pas à onsemi de payer les formations qui seraient nécessaires. Philippe Debosque mentionne que si un salarié accepte l'offre, les exceptions n'ont pas de sens. Il y a donc aucun intérêt à les mentionner. Olivier Martinez mentionne que, concernant l'indemnité de retour rapide, les salariés vont bénéficier de 2 mois au lieu de 3 pour 1 ou 2 jours dans le cas de l'acceptation de l'offre DIODES. Yolande De Busschop note le point et, après un échange avec Carolina De Landsheer, indique qu'elle sera de 3 mois de 0 à 3 mois (au lieu de 2 mois précédemment) et que cette indemnité sera applicable à toutes les offres y compris celles de DIODES.

Philippe Debosque demande, dans le cas où cela se passerait mal avec DIODES, de pouvoir revenir dans le congé de reclassement. Carolina répond que ce ne serait pas applicable puisqu'il n'y a pas de période d'essai.

Cependant Yolande De Busschop accepte d'enlever les exceptions et d'appliquer les mesures de reclassement externe à l'offre de DIODES.

- En ce qui concerne l'offre de DIODES Olivier Martinez fait remarquer qu'il est mentionné que le salarié occupera des fonctions similaires et non la même fonction. Yolande De Busschop souligne que la rémunération sera similaire et que la durée du travail sera la même. Carolina De Landsheer précise qu'il s'agit d'une LOI (Letter of Intention) et non d'un transfert. onsemi a donné à DIODES les informations nécessaires pour faire les offres y compris le pourcentage du Mérite convenu dans la NAO et que certains accords ont été transmis.
- onsemi va demander aux salariés si on peut communiquer à DIODES leur nom + adresse mail personnelle.
- Carolina De Landsheer précise que si les salariés acceptent le congé de reclassement, il s'arrêtera au moment de l'embauche par DIODES et la possibilité de faire des formations également.

Yolande De Busschop souhaite aborder trois points encore ouverts :

- En ce qui concerne la demande de rémunération pendant le congé de reclassement de 80% du salaire moyen brut des 12 derniers mois, Carolina De Landsheer mentionne qu'il n'y a pas de changement de position de la direction sur ce point car cela n'incite pas au reclassement et qu'il est juste d'inclure un bonus moyen car l'année 2022 était exceptionnelle mais pas au-delà.
- En ce qui concerne l'indemnité de reclassement rapide, Yolande De Busschop confirme de garder le concept de l'indemnité de reclassement rapide et de ne pas accepter la proposition de remplacer cette indemnité par un paiement de 50% du congé de reclassement restante. Elle indique qu'elle sera de 3 mois de 0 à 3 mois (au lieu de 2 mois précédemment) et que cette indemnité sera applicable à toutes les offres y compris celles de DIODES.
- En ce qui concerne les indemnités extra légales, Yolande De Busschop précise qu'il n'y a pas de changement de position de la direction sur ce point, il n'y aura pas d'indemnités extra légales incluses dans le PSE. Olivier Martinez mentionne que la direction a refermé la porte qui avait été durement entrouverte lors de la précédente réunion et prend acte de cette position.

Philippe Debosque dit que c'est un sujet sensible avec les salariés qui sont décidés à contester le licenciement en prenant un avocat commun. Carolina De Landsheer explique la position de la direction : le but du PSE est de reclasser les salariés et les indemnités n'aident pas. Philippe Debosque rappelle ce qui a été dit lors de la première réunion de négociation : Le préjudice est réel et essentiellement lié au licenciement brutal ; il souligne que contrairement à ce que pense Carolina De Landsheer, l'indemnité supra légale permettrait d'atténuer le traumatisme et donc positionnerait positivement l'employé dans la démarche de reclassement, ce qui va bien dans le but du PSE. La société estime de son côté avoir mis en place des mesures de reclassement et les offres de DIODES, et n'a pas de doute sur l'approbation du PSE. De plus avec l'offre de DIODES, il n'y a pas de préjudice.

Pascal Tournier répond que c'est onsemi qui a mis fin au contrat de travail, que le licenciement n'est pas justifié et rappelle les bénéfiques records de la société.

Philippe Debosque ajoute que certains ont eu des offres d'emploi externes l'année dernière et ne les ont pas acceptés en raison des « retention bonus » proposés par onsemi et qu'il y a bien un préjudice.

Carolina De Landsheer répond que ce sera étudié au cas par cas.

- Yolande De Busschop rappelle les étapes de la procédure :
 - modification du PSE
 - réponse au courrier de la DREETS (observations)
 - dernière réunion PSE : 25 mai
 - dernière réunion CSE avec avis : 26 mai
 - clôture de la procédure
 - envoi de la demande de validation à la DREETS

- après la validation par la DREETS envoi des lettres de licenciement avant le mois de juillet
- Philippe Debosque ajoute que les salariés enverront très probablement une contestation et en parallèle pourront prendre un avocat ou saisir le conseil de Prud'hommes. Yolande De Busschop répond qu'il peut en effet y avoir une négociation pour une transaction avec l'employé ou entre avocats. Carolina De Landsheer précise qu'il n'y aura pas de négociation avant septembre et que la société prendra position au cas par cas. Philippe Debosque précise que si la transaction ne s'engage pas plus rapidement, il ne voit aucun intérêt à une transaction et privilégiera la conciliation (saisine du Conseil de Prud'homme).

Toulouse, le 12 mai 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Délégué Syndical CFE-CGC