

Réunion de Négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi du 27 mars 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 une discussion sur l'opportunité d'enregistrer les réunions et sur l'intérêt d'un compte rendu qui n'est pas obligatoire. Yolande et Carolina conviennent de discuter du point pour les prochaines réunions et il est convenu de ne pas utiliser d'enregistrement pour cette réunion. La Direction et l'organisation syndicale sont d'accord pour la rédaction d'un compte rendu des réunions de négociation du PSE.
- Olivier Martinez demande de revoir les dates du planning. Le planning est modifié d'un commun accord : les prochaines réunions sont planifiées pour le 13 avril, 27 avril, 11 mai et 26 mai.
- Olivier Martinez aborde la question du compte rendu de la réunion du 13 mars rédigée et modifiée par la direction pour tenir compte de ses commentaires et renvoyée par la direction pour discussion dans la réunion. Olivier Martinez prend connaissance du document et souligne que toutes les remarques n'ont pas été intégrées. Il va revoir le document et revenir vers la direction.
- Philippe Debosque soulève que les réunions du CSE et de négociation du PSE sont dans la même matinée, et qu'il serait souhaitable de les espacer pour avoir plus de temps. La direction est d'accord pour les prochaines réunions de ne pas les planifier sur la même demi-journée.
- Yolande De Busschop demande s'il y a des questions sur le PSE ou si on attend la nomination de l'expert. Olivier confirme qu'il souhaite attendre le retour de l'expert mais demande à revenir sur certains points du projet de PSE.
- Tout d'abord, en ce qui concerne le préavis et le Congé de reclassement plus particulièrement, les représentants du personnel comprennent que le préavis fait partie du congé de reclassement de 12 ou 15 mois mais demandent que le congé de reclassement au-delà du préavis soit de 9 mois pour tous, à savoir :
 - Pour les salariés qui ont 3 mois de préavis : 3 mois de préavis + 9 mois de congé de reclassement au-delà du préavis = 12 mois
 - Pour les salariés qui ont 6 mois de préavis : 6 mois de préavis + 9 mois de congé de reclassement au-delà du préavis = 15 mois
- Ensuite, en ce qui concerne l'indemnité de reclassement rapide dans un nouvel emploi, il est mentionné que le salarié recevra une indemnité équivalente à 3 fois le montant de sa rémunération mensuelle brute moyenne s'il retrouve un emploi dans les 1-2 mois de la notification du licenciement. Mais qu'en est-il si le salarié retrouve un emploi avant le premier mois (0-1 mois). La Direction précise qu'il bénéficie également de l'indemnité équivalente à 3 fois le montant de sa rémunération mensuelle brute moyenne, cette période est incluse dans le mois 1.

Olivier Martinez demande la modification dans le document.

- Olivier martinez précise qu'en ce qui concerne toutes les aides au reclassement externe, il a besoin d'attendre l'avis et les conseils de l'expert, n'ayant pas de connaissance sur ces points.
- Olivier Martinez mentionne cependant deux éléments du PSE sur lesquels il souhaite revenir :
 - La non prise en compte de l'intégralité du Corporate bonus dans le calcul de la rémunération mensuelle brute moyenne prise en compte pour le calcul des indemnités d'aide au reclassement et pour la rémunération pendant le congé de reclassement au-delà du préavis.
 - Les mesures de reclassement sont importantes dans la perspective de recherche d'emploi mais il faut au préalable être dans une dynamique positive pour retrouver un emploi.

Philippe Debosque souligne que si les salariés sont dans une spirale négative, avec un moral qui se dégrade, il leur sera difficile de retrouver un emploi. Or les salariés ont été choqués par l'annonce du projet de licenciement alors que la société annonce dans le même temps des résultats et un chiffre d'affaires exceptionnel et que les projets en cours leur donnaient une vision positive pour l'avenir. Il fait état d'un préjudice moral fort subi et non justifié. Il souligne que la cellule psychologique c'est bien mais que cela ne va pas lever les incertitudes pour l'avenir. Dans ce contexte, ils considèrent que des Dommages et intérêts sont la partie manquante du PSE car s'ils ne permettent pas de retrouver un emploi, ils sont cependant un déclic, un élément qui permettrait de lever une incertitude sur le futur et mettre les salariés dans une dynamique positive de recherche d'emploi. Le congé de reclassement est indispensable mais n'est pas suffisant.

Toulouse, le 27 mars 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Délégué Syndical CFE-
CGC