



# Le petit rapport-heurt du PSE

## Fantôme sur la toile

Lundi 10 mai 2010 sur le site CE, un résumé de la réunion extraordinaire du 7 mai nous a été proposé. On pouvait trouver certaines informations comme le devenir des 3 sites principaux Aix (Joliot I et II) et de celui de Vélizy dont les dates de fin des baux ; tout ceci permettant à l'entreprise de faire des économies en regroupant... Toujours est-il que très rapidement cette info fût supprimée et remplacée par un résumé qui ne mentionnait plus la disparition des sites d'a&o... Mais que s'est-il passé ? Sommes-nous en présence d'un fantôme informatique errant sur la toile en quête d'expressions *sensibles à la casse* ? L'administrateur du site aurait-il subi des pressions ? Faut-il lui venir en aide ?

## Allo la Terre ! Y a-t-il des catégories professionnelles chez a&o ?

Telle est la question que l'on peut se poser suite à la réunion extraordinaire du Comité d'entreprise du 7 mai 2010. Et tout d'abord qu'est-ce qu'une catégorie professionnelle ? En tous les cas, il semble que notre administrateur judiciaire n'ait pas été complètement convaincu quant à la pertinence du projet du livre III et aux différentes réflexions concernant les discriminations montrées au sein d'une même catégorie professionnelle. La conséquence de cet état de fait est la création d'une commission. Commission qui aura la lourde tâche de définir les catégories professionnelles au sein de a&o afin d'élaborer un autre projet de PSE... mais, cela n'a jamais été fait ??? Bizarre, non ? Espérons simplement que cette commission fasse ce travail en toute honnêteté et déontologie.

## Projet du Livre II ou la méthode du choix de licenciement

Quels sont les critères qui seront mis en avant pour départager les salariés qui font partie de la même catégorie professionnelle ?

Ceci figure sur le livre II précisant « au point près » ce que vous valez pour l'entreprise...

On considère 4 critères de base : la charge familiale, l'ancienneté, l'âge et le handicap déclaré. Il n'est pas illégal d'en ajouter d'autres ... Puis, chaque critère est pondéré (des points sont attribués). Mais vous allez, sans doute, nous dire que l'on oublie la valeur professionnelle de l'employé dans ce PSE ;

Réponse : Joker !

Mais non : la vérité est qu'une des seules façons de vous évaluer régulièrement (même si cette solution est assez discutable) est l'évaluation professionnelle annuelle. Le problème actuel est que le nombre de personnes n'ayant pas eu d'EVA en 2009, voire 2008 (2007, ...) est considérable. Alors on fait quoi, pour les départager ? Choisir des critères qui nous arrangent ? Mais qui donc est responsable des EVA chez a&o ?

## Solidarité... pour qui ?

19 mai 2010 : Convocation des syndicats "représentatifs" portant sur la journée de Solidarité : Ouf, heureusement qu'il reste encore 364 jours pour oublier les 233 collègues qui vont quitter a&o...



Pauvert Patrick  
06 65 54 99 44



Beauregard Annick  
06 65 54 14 69



Chouchane Hamid  
06 67 11 63 07

TOURNEZ LA PAGE .....>>>



## La Convention de Reclassement Personnalisé (CRP), c'est quoi?

Les salariés qui seront malheureusement licenciés auront la possibilité d'adhérer à la CRP, qui leur permettra de garder 80% de leur salaire brut pendant une période de 12 mois (attention les 2 mois de préavis (pour les non-cadres) et les heures de DIF seront versés à Pole Emploi). Vous « profiterez » d'un accompagnement de Pole Emploi à la recherche active d'un nouvel job... et vous aurez le luxe de ne pas apparaître dans les statistiques des chômeurs...



**- Le comité d'entreprise ainsi que les organisations syndicales peuvent contester la validité du PSE devant le tribunal de grande instance.**

**- Chaque salarié peut faire reconnaître devant le conseil des prud'hommes la nullité du PSE et peut, plus généralement, ester en justice.**



## Les critères établissant l'ordre des licenciements

**Article L1233-5 :** *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :*

- 1° Les chargés de famille, en particulier celles des parents isolés ;
  - 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
  - 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 ;
  - 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.
- (Les critères retenus s'apprécient "par catégorie professionnelle")**



## Catégorie professionnelle et établissement de l'ordre des licenciements

La notion de catégorie professionnelle, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Cass. soc., 16 déc. 1997, no 95-44628).

## Comment réduire le nombre de salariés licenciés ?

1°) Vérifier avec l'aide de l'expert comptable que les suppressions de postes annoncés par la Direction correspondent bien à la réalité...

2°) Faire en sorte que la phase des départs volontaires soit organisée du mieux possible...

3°) Rogner sur les dépenses du personnel externe qui correspondent à 10% des frais de personnel interne (Bilan social 2009). Etrangement, le point 4° de l'Article L1233-31 (les postes des CDD, intérimaires, implants et sous-traitants doivent être répertoriés) a été occulté dans le Livre III (restructuration de l'entreprise).

4°) Réduction du nombre d'heures supplémentaires (le point 6° de l'Article L1233-62).

5°) On l'oublie peut-être mais a&o appartient à un groupe ;

**Ce que dit la loi :** Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés s'apprécient au niveau du groupe, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise (Cass. soc., 5 avril 1995, précité ; Cass. soc., 2 avril 1996, n° 94-41.673 ; Cass. soc., 7 juill. 1998, n° 95-43.671). **Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas** (Cass. soc., 2 déc. 1998, n° 96-45.294 ; Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-41.846 et s. ; même solution pour apprécier la pertinence d'une réorganisation). La spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ou **son implantation dans un pays différent de ceux où sont situées les autres sociétés du groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques** (Cass. soc. 8 juillet 2008 n° 06-45.934, Quenum c/ Sté Aro : RJS 10/08 n° 966 ; 23 juin 2009, n° 07-45.668 P + B).



## Recherches de reclassement

**Article L1233-4 :** "- 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 **dans l'entreprise** ou dans **les entreprises du groupe** auquel l'entreprise appartient." *Le juge prud'homal s'assurera que l'employeur a effectivement tenté de reclasser le salarié avant de procéder au licenciement économique et qu'il a le cas échéant respecté son devoir d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.*

