



Un projet de restructuration seulement guidé par la décision de céder l'entreprise

- ✓ Le plan de restructuration vise à réduire les moyens pour favoriser la reprise par une autre compagnie : les mesures organisationnelles sont la conséquence des départs volontaires, et non l'inverse.
- ✓ Pour toutes les directions, la baisse d'effectif prévue est considérable:
 - Direction commerciale -23%,
 - Direction technique -27%,
 - Direction administrative et financière -39%.

Rien n'indique comment dans ces conditions absorber le surcroît de travail.

- ✓ Les mesures prévues sont insuffisantes au plan légal :
 - Pas de liste de postes disponibles au niveau de l'entreprise ou du Groupe
 - Pas de mesures spécifiques en faveur des salariés âgés
 - Pas de mesures spécifiques de VAE, de reconversion professionnelle





La pondération des critères d'ordre des licenciements n'est pas conforme à l'esprit de la loi

- ✓ La nature des critères choisis est classique et conforme à ceux figurant dans la Convention Collective Nationale
- ✓ En revanche, le nombre de points attribués est **non conforme à la loi** :
 - Les salariés entre 3 et 15 ans d'ancienneté n'auront aucun point alors que les moins de 3 ans en auront 1
 - De même, pour les salariés âgés de 35 à 45 ans : 0 point alors que les moins de 35 ans ont 1 point
 - La Direction considèrerait-elle que les salariés de 35/45 ans ayant 4/15 ans d'ancienneté se reclasseront plus facilement que ceux de moins de 35 ans et 3 ans d'ancienneté ? Il semble que oui !
 - Mais la loi impose de tenir compte de la situation des salariés en fonction de leurs difficultés réelles à retrouver un emploi en considérant notamment leur âge.
 - Les salariés âgés de 45 à 55 ans ont 1 point comme les salariés de moins de 35 ans !





- ✓ Un PSE doit avant tout répondre aux enjeux résultant des caractéristiques de la population touchée, c'est-à-dire qu'il doit être adapté.
- ✓ Au cas de YYYY SAS, les caractéristiques de la population sont les suivantes :
 - o Moyenne d'âge élevée (46 ans)
 - o Forte proportion d'ouvriers, l'effectif le moins formé étant celui dont les postes sont supprimés (catégorie O3 de l'entreprise)
- ✓ Or à l'aune de ces éléments objectifs, et donc de l'impact sur les populations concernées, le présent PSE ne saurait être considéré comme suffisant en l'état. On note particulièrement :
 - o L'absence de clarté quant au calendrier.
 - o La faiblesse des mesures incitatives pour accepter le transfert des postes conservés.
 - o L'inadéquation de l'aide à la mobilité, sans rapport avec le surcoût réel pour les salariés concernés.
 - o Des différences de traitement du reclassement dans le groupe fondées sur l'ancienneté
 - o Le nombre de points attribués pour l'ordre des licenciements est **non conforme à la loi**



Des perspectives de préjudice fort pour les salariés concernés par un transfert



- ✓ L'aide incitative à la mobilité dans le cadre des transferts de postes est largement insuffisante, étant rappelé que l'éloignement entre les deux sites ne contraint pas à des déménagements.
- ✓ En effet, sur la base de nos travaux statistiques, il apparaît évident que les salariés de AZERTY, essentiellement ouvriers, vont subir pour la plupart d'entre eux un alourdissement significatif de leurs frais de déplacement (**en moyenne 3000 € par an**, sur la base d'une indemnité kilométrique calculée au barème fiscale pour un véhicule de 5 CV)

Surcoût annuel des dépenses de trajet "domicile - travail" (base fiscale 5 CV)

