



PREFET DE L'ISERE

**Direction régionale  
des entreprises,  
de la concurrence,  
de la consommation,  
du travail et de l'emploi  
Unité Territoriale de  
l'Isère**

**Service Accompagnement et  
Anticipation des Mutations  
Economiques (AAME)**

**PSE**

Téléphone : 04 56 58 38 05  
Télécopie : 04 56 58 39 34

LRAR  
1A 077 433 617 2 6

Société SOITEC  
Parc Technologique des Fontaines  
Chemin des Franques

38190 - BERNIN

A l'attention de Monsieur Lionel FABRIZZI  
Responsable Ressources Humaines

Grenoble, le 27 décembre 2013

Affaire suivie par : Elisabeth DEVAUX  
Objet : Projet de restructuration et de compression des effectifs -  
Réf. : 2013 - ED/MF -

Monsieur,

Dans le cadre de la procédure de licenciement collectif qui devrait impacter 90 postes au sein de votre entreprise, vous m'avez transmis à ce jour, les différents éléments suivants :

Convocations du Comité d'entreprise :

- Document de présentation GPEC
- Livre I adressé le 07/11/2013 au CE
- Livre II adressé le 05/11/2013 au CE
- Synthèse du Livre I
- Rapport de l'Expert
- Informations sur les dates de négociations avec les délégués syndicaux et convocations à ce titre.

Le projet d'accord ne m'a pas été adressé à ce jour.

Vous trouverez ci-dessous mes différentes observations et propositions qu'appelle l'analyse des différents documents communiqués afin de compléter ou modifier le Livre I, ce en application des dispositions des articles L 1233-57, L 1233-57-6, et L 1233-61 à 64 du Code du travail.

### Procédure

Je vous rappelle que, conformément aux articles L 1233-48 et L 1233-51 du Code du travail, l'ensemble de informations communiquées aux représentants du personnel, lors de leurs convocations aux réunions prévues dans le cadre de cette procédure, doit être communiqué simultanément à l'autorité administrative, tout comme les procès-verbaux des réunions comportant les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

.../...

A ce jour, je n'ai été rendue destinataire d'aucun procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise.

### **Plan de départ volontaire et mises à disposition**

Votre PSE prévoit un appel au volontariat ou mise à disposition.

### **Mises à disposition (MAD)**

Il me paraît utile de prévoir un droit au retour sein de l'entreprise, et de préciser quelles sont les modalités qui seront mises en œuvre, à la fin de MAD, pour les salariés dont le poste a été supprimé.

### **Volontariat**

De manière plus précise, je vous invite à prévoir la sécurisation des parcours des salariés qui se sont portés candidats aux départs externes et qui, en cas d'échec de leur projet (période d'essai non concluante, échec du projet de création d'entreprise) devront pouvoir être accompagnés par le Cabinet de reclassement, le temps restant.

### **Priorité de réembauchage**

J'attire votre attention et vous demande de préciser que la priorité de réembauchage s'applique aussi aux salariés en départs volontaires, puisque leur départ s'inscrit dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

### **Critères et catégories**

De manière générale, les critères d'ordre doivent s'apprécier en toute objectivité, eu égard notamment aux caractères non inhérents à la personne.

Les critères doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise constituant une même catégorie professionnelle et non à des fonctions ou des métiers.

Or, vous prévoyez 129 catégories d'emplois, lesquelles ne correspondent pas à la définition jurisprudentielle :

« par catégorie professionnelle, il faut entendre l'ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature, supposant une formation professionnelle commune » (Arrêt Samaritaine du 19/02/1997).

J'attire votre attention sur le fait que plus la notion de catégorie professionnelle est étroite, plus l'application des critères d'ordre des licenciements économiques à la catégorie professionnelle concernée, a pour effet de cibler les licenciements. La mauvaise définition des critères peut ouvrir droit à des dommages et intérêts pour les salariés s'étant alors trouvés injustement licenciés (Cass. Soc. du 14/01/1997).

A cet effet, je vous engage à revoir la notion de catégorie professionnelle dans votre PSE.

### **Pondération des critères de licenciement**

Je vous rappelle que si l'employeur peut privilégier un des critères, c'est à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus conformément à l'article L 1233-5 du Code du travail.

Il apparaît que par le jeu des coefficients pondérateurs et de leur possible cumul, que le critère de compétence professionnelle est fortement majoré par rapport aux 3 autres critères légaux. En conséquence, il peut peser de manière excessive.

Je vous invite donc à définir un meilleur équilibre entre les 4 critères et à spécifier en cas de majoration du critère professionnel, que celle-ci est utilisée compte tenu de la spécificité des catégories professionnelles impactée par le projet du PSE (Cadres et Techniciens).

De manière générale, j'attire votre attention sur le fait que le critère de valeur professionnelle doit se fonder sur des éléments objectifs, lesquels doivent tenir compte des difficultés d'adaptation des salariés à l'évolution de l'entreprise (Cass. Soc. du 04/04/1994).

### **Reclassement externe – Choix de Consultant**

Concernant la décision unilatérale, seule la proposition de BPI a été retenue. Il semble qu'aucune concertation avec les Représentants du Personnel n'ait été engagée sur le choix du prestataire.

Bien que le coût du Cabinet de reclassement soit à la charge de l'entreprise, les salariés et leurs élus, étant ceux en contact régulier avec les différents consultants, il aurait été appréciable que vos IRP soient associés au choix du prestataire.

### **Offre Valable d'Emploi (OVE)**

Conformément aux articles L 1233-61 et 62 du Code du travail, l'employeur doit présenter des mesures concrètes et précises facilitant le reclassement des salariés dont le licenciement économique ne pourrait être évité.

Vous devez définir précisément les engagements de la cellule de reclassement, notamment en matière d'OVE : offre ferme d'emploi conduisant à une solution identifiée et non une simple mise en relation ; nombre minimum d'OVE proposé à chaque salarié.

### **Commission de suivi**

La DIRECCTE (Service Mutations Economiques) doit être associée à la Commission de suivi (départs volontaires et des salariés en reclassement externe). Vous modifierez ainsi sur le Livre I où le Service « Inspection du Travail » qui est indiqué.

### **Budget formation**

Le PSE doit répondre aux exigences posées par l'article L 1233-61 du Code travail ; présenter des engagements concrets et précis, notamment financiers. Ces mesures d'accompagnement doivent être proportionnées aux moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient.

Il serait souhaitable que le budget soit mutualisé, voire abondé s'il se révélait insuffisant.

A la lecture du Livre I, je n'ai pas pu lire expressément les montants définis dans le cadre de formation d'adaptation et de reconversion.

Apparaît seulement dans le Livre I :

- aide au logement
- remboursement aux frais de transport, d'hôtel
- frais d'installation
- indemnité de départ (volontariat)
- aide financière ou création d'entreprise
- FONGECIF (qui relève de droit commun et non d'une aide apportée par l'entreprise)

### **Priorité de réembauchage**

Je constate que la durée de la priorité de réembauchage varie de 1 à 2 ans, selon si le salarié est en mobilité externe ou en création d'entreprise.

Il conviendrait d'harmoniser la durée de cette priorité, si possible à 2 ans pour répondre à vos prévisions de reprise d'activité.

### **Allocation Temporaire Dégressive (ATD)**

Une convention ATD peut être conclue avec l'Etat. Néanmoins votre entreprise faisant partie d'un groupe, seule une convention dite à taux « Zéro » pourra être conclue. Cette convention permet l'exonération de charges sociales sur le montant de l'allocation versée au salarié avec une limite de 200 € par salarié et par mois.

### **Congé de reclassement**

Vous prévoyez une durée comprise entre 6 à 9 mois (préavis inclus) fixée par l'Antenne Emploi.

Il convient d'être plus précis sur la modalité de cette durée, afin d'éviter tout litige ultérieur.

Par ailleurs, une allocation de reclassement rapide permettrait de rendre les salariés plus acteurs dans leur recherche d'un reclassement.

Par souci de transparence et d'accessibilité des informations relatives au contenu du PSE, je vous remercie d'établir un document de synthèse récapitulant les mesures prévues dans le PSE et le budget afférent.

En application des articles L 1233-56 et 57 du Code du travail, vous êtes tenu de répondre à ces observations et d'en adresser copie, simultanément, à vos IRP.

Par ailleurs, si votre PSE devait se réaliser dans le cadre d'un document unilatéral, il serait souhaitable, pour l'image et le climat social de votre entreprise, que vous fassiez bénéficier les salariés des mesures plus favorables qui ont été négociées depuis le Livre I initial.

Dans l'attente de vous lire je me tiens à votre disposition, et je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

La Directrice de l'Unité Territoriale de l'Isère

**Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi  
(DIRECCTE)  
Unité territoriale de l'Isère**



Brigitte BARTOLI-BOULY

Copie transmise pour information :  
- au secrétaire du comité d'entreprise  
- aux représentants syndicaux  
- à l'Inspecteur du Travail de la 8<sup>ème</sup> section