

**Procès-verbal de la réunion extraordinaire du**  
**COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**  
**des Laboratoires Bouchara-Recordati**

**Le 17 janvier 2022**

*Etaient présents*

**Direction**

Benoît Slavicek  
Céline Bardet

Directeur général  
Directrice des Ressources Humaines

**Invité** : Olivier Verstraete

**Puteaux**

**2<sup>ème</sup> collège**

Nathalie Biben  
Alain Rossat  
Florence Cabassut  
Raphaëlle Coquerant  
Alain Gnahoui  
Olivier Brave  
Carole Guidici  
Natacha Di Domenico

Titulaire / UNSA  
Titulaire / UNSA  
Titulaire/CFE CGC  
Titulaire/CGT  
Titulaire / CFTC  
Titulaire/CFE/CGC  
Titulaire/CFTC  
Suppléante/UNSA

**3<sup>ème</sup> collège**

Lydie Merlin  
Bertrand Melin  
Véronique Delécluse

Titulaire/UNSA  
Titulaire / UNSA  
Elue

**Représentants Syndicaux**

Raphaël Candelma  
Marie Barruche  
Isabelle Bezou-Morel  
Pierre Stéfanelli

Représentant Syndical CGT  
Représentante syndicale CFTC  
Représentante Syndicale CFDT  
Représentant Syndical CFE-CGC

Nicolas Swiderski

Représentant de proximité

*La séance commence à 10 h 45 et se termine à 11 h 15*

*Céline Bardet ouvre la séance.*

**I – Approbation du PV du CSE exceptionnel du 3 janvier**

L'approbation de ce procès-verbal est reportée.

**II – Avis du CSE sur le projet de réorganisation de la BU Addictologie-Douleur des Laboratoires Bouchara-Recordati**

***Avis du Comité social et économique de l'établissement de Puteaux  
sur le projet de réorganisation et de licenciements économiques de moins de 10 salariés***

*La société indique dans le document d'information communiqué qu'en raison de la stabilisation du marché des traitements de substitution, les divers concurrents auraient réduit ou gelé les postes d'ASR (ou équivalent) et qu'il faudrait donc faire de même au sein de RECORDATI.*

*En somme, la société pense pouvoir maintenir son chiffre d'affaires ou l'augmenter, avec une réduction de la masse salariale.*

*Pour autant, cette motivation ne constitue pas un motif économique de licenciement, ce que ne contredit pas sérieusement la société dans sa note économique ou dans ses échanges avec le CSE.*

*Le CSE regrette fortement que des salariés soient amenés à perdre leur emploi afin d'augmenter les marges de la société.*

*Plus encore, la société souhaite modifier fortement les secteurs de prospection des ASR non licenciés, ce qui va impacter leur condition de travail, de santé et de sécurité, avec une analyse sommaire de la société des incidences de son projet sur la population restante.*

*Le projet de la société, qui n'est ni justifié par des difficultés économiques sérieuses, ni par une menace sur sa compétitivité, est donc mené au détriment de l'emploi et des conditions de travail des salariés.*

*Le CSE considère par ailleurs que la procédure de consultation est illégale.*

*La société a décidé de consulter le CSE dans le cadre d'un projet de licenciement économique de moins de 10 salariés, alors que son projet va entraîner la modification du contrat de travail de plus de 10 salariés.*

*Sur ce point, la société se borne à démentir cette affirmation, sans aucune démonstration.*

*Les salariés sont ainsi illégalement privés de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et le CSE de son droit d'être informé et consulté dans le cadre d'un PSE.*

*Le CSE n'a pas pu faire appel à un expert agréé selon les modalités prévues en cas de PSE.*

***Pour l'ensemble de ces raisons, et celles évoquées dans ses échanges de courriers avec la direction, le CSE refuse de rendre un avis sur le projet de réorganisation et de licenciement économique car cela reviendrait à cautionner la mise en œuvre d'une procédure illégale.***

*Il est procédé à un vote par SMS.*

*Il y a 10 votants : Nathalie Biben, Olivier Brave, Carole Guidici, Raphaëlle Coquerant, Alain Rossat, Florence Cabassut, Lydie Merlin, Alain Gnahoui, Bertrand Melin, Véronique Delécluse.*

***Question : Etes-vous pour ou contre le projet de réorganisation et de licenciements économiques de moins de 10 salariés faisant l'objet de cette consultation.***

***POUR : 0***

***ABSTENTION : 0***

***CONTRE : 10***

***Le vote est contre à l'unanimité.***

- **Commentaires**

Lydie Merlin demande un point sur les nouveaux postes qui ont été ajoutés à la liste des postes ouverts au reclassement.

Céline Bardet rappelle le déroulement de la procédure. La direction fera en sorte d'accompagner au mieux les salariés impactés afin qu'ils soient positionnés le mieux possible sur le marché du travail. Cela signifie aussi de restaurer la confiance par rapport aux salariés qui restent.

Sur le déroulement :

- Une période de consultation où la RH va communiquer avec les personnes impactées pour déterminer leur statut afin d'appliquer correctement les critères d'ordre de licenciement.
- Application de la pondération qui a été définie sur les critères afin de départager les personnes et déterminer ceux ou celles qui seraient finalement impactés par la réorganisation.
- Phase de reclassement interne : repositionner les personnes sur des postes ouverts en interne. Il n'y en a pas beaucoup, mais il y a un poste qui vient de s'ouvrir au sein de la BU OTC sur la région Lyon Est et Sud Est. La liste à jour des postes ouverts en interne – Recordati et RRD - sera envoyée aux salariés. Ils auront tout le détail sur ceux-ci et Céline Bardet sera à leur disposition pour répondre à toute question à ce sujet.

Nathalie Biben soulève le cas d'un ASR qui ne serait pas concerné par un avenant et quitterait l'entreprise en libérant un poste impacté, elle rappelle l'accord de la direction sur ce principe et demande des précisions sur le délai dans lequel cela pourrait se faire.

Céline Bardet répond que les ASR qui seraient intéressés doivent se manifester – ils peuvent le faire pendant un laps de temps de trois à quatre semaines. Cependant la condition est de ne pas laisser de secteurs vacants. Elle ajoute qu'il y a des mesures d'accompagnement à la mobilité qui pourraient s'appliquer dans certains cas.

- La phase de reclassement interne prend une quinzaine de jours.

Raphaël Candelma donne un exemple pour clarifier : un ASR « X » est sur son secteur, et sur celui-ci un autre ASR « Y » est positionné. X n'a pas d'avenant et Y en a un. X souhaite partir,

dans ce cas ce poste ne serait intéressant que pour Y sur le secteur. En supposant qu'Y ne soit pas intéressé est-ce que X bénéficierait des conditions de départ ?

Céline Bardet répond que deux secteurs peuvent être concernés par ce cas de figure. On a identifié 2 départs minimum parmi les ASR et 2 parmi les DR. Cela concerne deux secteurs : une personne n'a pas d'avenant mais est impactée et s'en va et la deuxième a une modification à son contrat de travail – ces deux personnes partent avec les mesures d'accompagnement et il reste un secteur vacant. On avait 6 à 8 départs potentiels en fonction des acceptations d'avenant sur ces deux secteurs.

Marie Barruche soulève le cas d'une personne qui est désignée pour rester dans l'entreprise, qui n'a pas d'avenant et refuse le poste qui lui est destiné.

Céline Bardet répond que si une personne est désignée pour rester, normalement elle reste. L'autre personne qui a un avenant aura le choix de partir ou de rester. Si la personne n'est pas désignée pour rester, les deux peuvent partir avec les conditions d'accompagnement. Cependant quelqu'un qui est désigné pour rester et qui souhaite quitter l'entreprise ne bénéficie pas des conditions d'accompagnement.

Raphaël Candelma observe que la réponse initiale n'était pas la bonne. Nathalie Biben précise que dans le cas qu'elle a évoqué il s'agit d'un réseau ailleurs, c'est un cas de volontariat.

Céline Bardet indique que la condition est qu'une mobilité géographique se fasse. Elle revient sur les deux secteurs concernés sur les quatre où il y a ces cas de figure, à savoir une personne qui est là et une autre qui a un avenant au contrat de travail. Si la première personne n'est pas désignée par les critères d'ordre, elle restera et l'autre partira. Dans le cas contraire les conditions d'accompagnement ne s'appliqueraient pas. C'est donc une démission, précise Carole Guidici.

Céline Bardet évoque le cas où un secteur resterait vacant parce que les deux personnes peuvent partir. On peut ainsi arriver à 8 départs dans le cadre de la réorganisation ou bien 6 et deux démissions, ceci en fonction de l'application des critères sur les deux secteurs impactés.

Marie Barruche conclut qu'une personne désignée pour rester qui souhaite partir démissionne et ne bénéficie pas des conditions de départ.

Carole Guidici s'interroge sur des négociations possibles en amont ou en aval. Céline Bardet répond qu'on a identifié les secteurs impactés, on sait que les ASR se parlent entre eux, mais la direction sera ouverte. Cependant il ne s'agit pas de négociations avec la direction.

Carole Guidici demande s'il y a eu des cas de personnes qui n'ont pas d'avenant et se sont rapprochées de la direction pour négocier leur départ. Céline Bardet répond que de toute façon on ne peut pas savoir tant qu'on n'a pas appliqué les critères d'ordre de licenciement.

Carole Guidici souligne qu'il est important que tout le monde soit logé à la même enseigne et que les informations soient communiquées à toutes les personnes concernées en temps et en heure.

Céline Bardet l'entend, elle rappelle qu'il faut d'abord faire tourner les critères d'ordre. C'est une phase d'information complète sur la situation de chacun, mais c'est encore trop tôt.

Nathalie Biben rappelle que la Direction a dû s'avancer concernant une situation individuelle très particulière elle demande si cette personne va pouvoir rester. Céline Bardet répond qu'on n'en est pas sûr, et on attend l'application des critères d'ordre et tel est le message qui a été passé, mais l'idée était de rassurer.

Marie Barruche, sur le cas des parents isolés, demande quelle est l'année fiscale de référence. Céline Bardet indique 2020 qui est la dernière année connue.

Alain Gnahoui, en tant que Secrétaire du CSSCT, considère que les ASR qui resteraient doivent être accompagnés, il propose de mettre en place une Commission de suivi CSSCT pour ces collaborateurs. Le CSE donne son accord.

Céline Bardet conclut en remerciant le CSE pour ces échanges. Elle annonce un suivi de la direction sur les mesures mises en place et le CSE sera tenu informé de la suite de la procédure.

Marie Barruche précise que les entretiens préalables auront lieu en présentiel, ce qui est confirmé.

Sur la communication, pour répondre à une question de Lydie Merlin, Céline Bardet indique que dès qu'on aura une visibilité sur les critères d'ordre, les élus seront informés par mail, ainsi que sur l'évolution des reclassements en interne, au fur et à mesure.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*