

PSE IBM France 2013

FAQs concernant la procédure judiciaire en cours et ses conséquences éventuelles.

Vous êtes très nombreux à nous interpellier sur la procédure judiciaire engagée par la CGT contre le PSE et sur ses conséquences éventuelles pour les personnes volontaires au départ.

Aussi nous avons décidé de reprendre notre FAQs pour essayer de vous répondre le plus précisément possible hors toute polémique envers les autres organisations syndicales qui sont libres et responsables de leurs actes.

Le conseil que nous pouvons vous donner si vous êtes candidat au départ. N'engagez rien tant que vous n'aurez pas la certitude à 100% de partir et tant que vous n'aurez pas signé votre départ avec IBM.

Aujourd'hui tout peut arriver, alors soyez extrêmement prudent sur vos décisions personnelles.

Les différents événements qui peuvent arriver :

Départs dans le cadre du plan différés au 31/12 au meilleur des cas (dans le cas où la compagnie gagne la procédure ou la CGT enlève sa procédure).

Départs dans le cadre du plan purement et simplement annulés (dans le cas où la CGT gagne sur le fond et que la compagnie abandonne).

Départs dans le cadre du plan à réexaminer avec un calendrier de départ effectif pas avant le deuxième semestre 2014 (dans le cas d'annulation du PSE par la justice et que la Compagnie le réenclenche).

Si vous n'avez pas trouvé vos réponses dans ce FAQ, n'hésitez pas à nous écrire à l'adresse unsaibm@free.fr, nous vous répondrons et enrichirons le FAQ.

Question : IBM peut-il se permettre (a t-il le droit) de faire partir les volontaires avant que le tribunal n'ait rendu son verdict ?

Corollaire : si le tribunal invalide le PSE et que des volontaires sont déjà partis, les règles de fiscalité et de cotisation des primes déjà encaissées resteront-elles les mêmes ?

Réponse : La procédure en cours comporte deux volets :

Une demande de suspension du plan en référé le 22 octobre, la décision du tribunal devrait arriver au maximum dans les 15 jours. Tant que le jugement n'est pas prononcé IBM fait ce qu'il veut et peut décider ou non de faire partir les volontaires. Si la décision du tribunal était de suspendre le plan, à partir de la date du jugement tout serait gelé et plus personne ne pourrait partir tant que le jugement sur le fond n'est pas prononcé.

Le deuxième volet est une demande d'annulation du plan qui doit être plaidée le 28 novembre avec un jugement qui devrait être rendu dans un délai de un à deux mois selon l'encombrement du tribunal.

Si le tribunal annulait le plan, les volontaires qui ne sont pas partis ne pourraient plus partir et les volontaires déjà partis auraient le risque de se voir obligé de payer des charges sociales et des impôts sur les indemnités perçues. Si cela arrivait, ils pourraient entamer un recours contre la Compagnie mais dont le résultat serait forcément aléatoire et avec une procédure qui pourrait durer plusieurs mois voire plusieurs années.

Question : Alors ? C'est foutu ou c'est encore envisageable ce PSE ? Jour après jour la mise en place semble de plus en plus sujette à caution.

J'avais commencé à préparer ma valise : je continue ou je range tout dans l'armoire ?

Réponse : Aujourd'hui compte tenu de la procédure judiciaire en cours, la Compagnie indique être "prudente". Lors d'un call manager le 9 octobre, la DRH a indiqué "il nous faut être prudent, tant que nous n'aurons pas de certitude, il n'y aura aucun départ".

Ceci ressemble fort à une situation bloquée ce qui est d'autant plus dommageable que nous nous acheminons vers un plan réalisé à 100% sur la base du volontariat.

Donc aujourd'hui cette procédure judiciaire lancée par la CGT et l'attitude « prudente » de la compagnie ont pour effet de prendre les salariés volontaires au départ en otage.

Question : Pouvez-vous éclairer ma lanterne SVP : Après les dernières avancées concédées par la Direction, que reste-t-il concrètement dans la plainte de la CGT qui pourrait être opposé à IBM ?

Réponse : Nous n'avons pas eu accès à l'assignation déposée par la CGT, l'UNSA n'étant pas cité à comparaître dans cette procédure, mais nous pouvons répondre sur 2 aspects concernant cette procédure en cours :

- L'aspect politique. Alors que nous avons la quasi certitude que le PSE se réalisera à 100% avec du volontariat, le maintien de cette procédure par la CGT risque de ne gêner que les candidats au départ et d'être contre productive pour leur image.
- L'aspect juridique. Toutes les organisations syndicales, dont l'UNSA, ont, par exemple, critiqué le découpage de la compagnie en catégories professionnelles, jugées trop détaillées. Ce point peut parfaitement être soulevé par la CGT dans l'espoir que le juge considère que ce découpage ne correspond pas à la loi, (et le fait que le PSE se fasse avec ou sans licenciement, n'est en droit, pas un argument recevable). Le Juge pourrait donc parfaitement décider d'annuler le plan sur ce point et demander à la Compagnie de repartir à zéro, ce qui reviendrait à refaire le plan de bout en bout avec des départs volontaires qui ne pourraient avoir lieu avant le deuxième semestre 2014.
D'autres aspects techniques du plan peuvent être soulevés devant un juge, le résultat d'un jugement n'est jamais certain pour aucune des 2 parties adverses.

Question : J'ai pris un congé sans solde de transition car je suis déjà parti chez un partenaire IBM dans le cadre du projet Astrid d'arrêt de la formation chez IBM. Que peut-il se passer pour moi ?

Réponse : En cas d'annulation du plan, les personnes qui ont déjà commencé une nouvelle carrière à l'extérieur d'IBM dans le cadre du CST devront soit négocier leur retour soit être considéré comme démissionnaire sans indemnités particulières.

Question : si les départs, dans le cadre du PSE, sont reportés début 2014, y aura-t-il des conséquences fiscales ?

Réponse : il existe un risque fiscal, car la loi de finance 2014 peut très bien considérer que les indemnités de départs dans le cadre d'un PSE aient une fiscalité différente et moins avantageuse qu'en 2013, voire être totalement assujetties à l'impôt.

Question : Pourquoi cette procédure juridique à ce moment de mise en œuvre du PSE ? N'y avait-il pas possibilité de faire cette procédure d'entrée ou d'attendre de voir s'il y aurait des licenciements avant de faire cette procédure ?

Réponse : Un PSE est attaquant de deux manières

- Soit sur la forme (non respect des procédures de consultations) dans ce cas il faut faire un référè sur la forme dans les 15 jours qui suivent sa présentation devant le CCE
- Soit sur le fond. Il est possible d'attaquer le PSE durant une période d'un an après sa concrétisation.

L'UNSA avait pris pour option de signer l'accord de méthode qui ne concerne, rappelons le, que la partie volontaire du plan, et d'attendre la fin de la période de volontariat pour voir s'il y aurait des licenciements (notamment dus au projet de mutations contraintes).

L'UNSA avait envisagé de pouvoir attaquer juridiquement le plan dans sa partie contrainte et notamment les refus de mutations contraintes au cas où il y aurait eu des licenciements.

Pour l'UNSA soit il fallait attaquer le plan pendant sa phase de négociation, soit après sa phase de mise en œuvre, mais la période d'attaque pendant la phase de œuvre n'est pas heureuse car c'est la période où cette attaque gêne le plus les salariés qui se sont dévoilés et portés volontaires au départ.