

CSE DE L'UES EVIDEN

REUNION EXTRAORDINAIRE DU MERCREDI 17 AVRIL 2024

DELIBERATION DU CSE DE L'UES EVIDEN SUR LA DEMANDE D'UNE INFORMATION/CONSULTATION SUR LA DECISION UNILATERALE DE MODIFICATION DES MODALITES DE PAIEMENT DES BSC RELATIFS AU 2eme SEMESTRE 2023

Le comité économique et sociale de l'UES EVIDEN est réuni le Mercredi 17 avril 2024, en séance extraordinaire, avec comme ordre du jour : demande de l'instance d'une

« *Information – Consultation sur la décision unilatérale de modification des modalités de paiement des BSC relatifs au 2eme semestre 2023* ».

LE CSE DE L'UES EVIDEN RAPPELLE QUE :

Malgré les flyers distribués aux salariés concernés par les BSC au 2eme trimestre 2023, le CSE a été informé le Mercredi 3 avril 2024, en fin de séance, d'une modification du plan de rémunération variable du second semestre 2023 et de son paiement.

La Direction a unilatéralement décidé, alors que les résultats annuels sont en ligne avec les objectifs communiqués au marché, de procéder à un ajustement négatif du plan de rémunération variable (BSC & MyPerf) pour le second semestre 2023.

Cet ajustement négatif se concrétise par :

- Une réduction de 25% du pourcentage d'atteinte global pour les salariés sur MyBSC, MyFinance & Procurement, et MyCorporate bonus plans.
- Un plafond global de 85% pour les salariés sur MyPerformance bonus plan.

La rémunération variable des salariés, ainsi modifiée, doit être versée en avril 2024.

LE CSE DE L'UES EVIDEN RELEVE QUE :

La décision unilatérale de l'employeur d'ajuster négativement le plan de rémunération variable du second semestre 2023 est illégale pour plusieurs raisons.

> D'une part, la Direction ne peut, au mois d'avril 2024, décider unilatéralement de baisser la rémunération variable du second semestre 2023.

Si la jurisprudence admet que l'employeur puisse fixer unilatéralement les objectifs dans le cadre de son pouvoir de direction, elle impose qu'ils soient fixés en début d'exercice (*Cass. Soc. 2 mars 2011, n°08-44.977*).

Les objectifs ne peuvent être modifiés en cours ou en fin d'exercice.

La Cour de cassation est claire sur ce principe :

« *Si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution* ».

Elle ajoute :

« *L'employeur ne pouvait, à l'issue de l'exercice, unilatéralement, ni modifier le mode de calcul convenu de la rémunération, ni réduire le montant de la prime* » (Cass. Soc. 8 avril 2021, n°19-15.432).

Cette diminution générale de la rémunération variable des salariés est par conséquent parfaitement illégale.

> D'autre part, le défaut d'information-consultation du CSE en amont de cette décision est constitutif d'un délit d'entrave.

L'article L. 2312-8 du code du travail prévoit que le comité économique et social a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

A ce titre, il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi et de travail et sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail.

L'article L. 2312-15 du code du travail indique que le comité économique et social dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, afin de formuler un avis motivé.

En l'espèce, la Direction a annoncé aux salariés une modification générale de la rémunération variable, sans informer - consulter le CSE.

Or, la diminution de la rémunération variable des salariés à hauteur de 25% constitue une modification importante des conditions de travail et d'emploi des salariés de la société.

Par conséquent, la société a commis un délit d'entrave en omettant d'informer - consulter le CSE préalablement à cette annonce.

EN CONSEQUENCE :

Le CSE DE L'UES EVIDEN :

- I- **CONSTATE** que la décision unilatérale de l'employeur de modifier le plan de rémunération du second semestre 2023 est illégale en raison :
- Du défaut d'information-consultation du CSE de l'UES EVIDEN.
 - De la modification unilatérale de la rémunération variable après l'exercice.

Cette 1ere délibération est mise aux votes.

Votants : 32

Favorable à la délibération : 32
Défavorable à la délibération : 0
Abstention à la délibération : 0

La délibération est validée.

II- DEMANDE à l'employeur de suspendre le projet dans l'attente de l'information-consultation du CSE.

Cette 2eme délibération est mise aux votes.

– Votants : 32
–
– Favorable à la délibération : 32
– Défavorable à la délibération : 0
– Abstention à la délibération : 0

La délibération est validée.

III- SOLLICITE la mise en œuvre d'une information-consultation du CSE sur l'ajustement négatif du plan de rémunération du second semestre 2023, projet important modifiant les conditions d'emploi des salariés.

Cette 3eme délibération est mise aux votes.

Votants : 31
Favorable à la délibération : 31
Défavorable à la délibération : 0
Abstention à la délibération : 0

La délibération est validée

IV- DECIDE de mandater le cabinet SYNCEA pour l'assister en vue de la procédure d'information-consultation sur l'ajustement négatif du plan de rémunération du second semestre 2023, en application des articles L. 2312-8 et L. 2315-94 du code du travail.

Cette expertise portera également sur les risques psychosociaux engendrés par cette annonce.

Cette 4eme délibération est mise aux votes.

Votants : 31
Favorable à la délibération : 31
Défavorable à la délibération : 0
Abstention à la délibération : 0

La délibération est validée.

V- **DECIDE**, pour le cas où la Direction passerait outre cette délibération, de mandater d'ores et déjà son secrétaire ou ses secrétaires adjoints pour représenter le CSE de l'UES EVIDEN et pour engager toute procédure judiciaire devant toute juridiction, le représenter, exercer toute voie de recours ordinaire ou extraordinaire, afin notamment de voir :

- Ordonner la mise en œuvre d'une information-consultation du CSE sur l'ajustement négatif du plan de rémunération variable du second semestre 2023, projet important modifiant les conditions de travail et d'emploi des salariés.
- Ordonner la suspension du projet dans l'attente de l'information-consultation du CSE.
- Sanctionner le délit d'entrave.
- Ordonner la transmission des informations nécessaires pour le rendu d'un avis éclairé du CSE.

Cette 5eme délibération est mise aux votes.

Votants : 31

Favorable à la délibération : 31
Défavorable à la délibération : 0
Abstention à la délibération : 0

VI- **CONFIE** la défense de ses intérêts pour ces procédures au cabinet **Hujé Avocats** (sous réserve) ou tout autre cabinet d'avocat de son choix.

Cette 6eme délibération est mise aux votes.

Votants : 31

Favorable à la délibération : 31
Défavorable à la délibération : 0
Abstention à la délibération : 0

La délibération est validée.

(Extrait du procès-verbal de la réunion du CSE de l'UES EVIDEN du 17 avril 2024).

Certifié conforme aux délibérations du CSE de l'UES EVIDEN,

Le secrétaire du CSE de l'UES EVIDEN