



Article journal du 28.12.2017

Le Parisien

PSA veut supprimer des postes grâce

A la « rupture conventionnelle collective » !

PSA veut profiter du nouveau Code du travail pour réduire ses effectifs. D'après nos informations, quelques jours avant Noël, le 19 décembre, le constructeur automobile français a proposé à ses syndicats un projet de suppressions de postes via la procédure dite de « rupture conventionnelle collective ». Toute fraîche, cette mesure inscrite dans les fameuses ordonnances réformant le Code du travail a fait l'objet d'un décret d'application paru au « Journal officiel » le 22 décembre.

La rupture conventionnelle collective permet à l'employeur de se séparer de salariés mais sans passer par la case démission ou licenciement et en dehors du cadre contraint d'un plan social. Mais pour qu'elle soit possible, elle doit faire l'objet d'un accord majoritaire avec les syndicats. Raison pour laquelle la direction du groupe PSA a convoqué les organisations présentes dans l'entreprise à une réunion le 9 janvier. Avec, à l'ordre du jour, la « négociation sur les ruptures conventionnelles collectives », selon un document interne que nous nous sommes procuré.

« Cet agenda social a bel et bien été envoyé à nos partenaires sociaux », confirme Bruno Bertin, le directeur des ressources humaines de PSA, qui refuse de donner de précisions sur les sites et le nombre de salariés que pourrait concerner ce dispositif. « Ce sujet va être abordé lors du comité central d'entreprise et s'inscrit dans le cadre de notre DAEC 2018 (*dispositif d'adéquation des emplois et des compétences*) mis en place ces dernières années », précise de son côté un porte-parole de l'entreprise.

La direction de PSA veut aller extrêmement vite », réagit Jean-Pierre Mercier, délégué syndical central CGT du groupe PSA Peugeot-Citroën. Selon lui, elle voudrait appliquer cette procédure à partir du 1^{er} février.

« Cela va lui permettre de faciliter les départs collectifs et ainsi poursuivre la fonte des effectifs en CDI dans les usines. C'est un recul supplémentaire pour les droits des travailleurs », poursuit-il. D'après ses chiffres, 3 000 suppressions d'emplois dans le groupe ont été constatées en 2017 et 25 000 depuis 2013. Mais quel est l'intérêt pour un employeur d'avoir recours à ce nouveau mode de rupture de CDI ? « **La différence avec le plan social, c'est que l'entreprise n'a pas à démontrer devant l'Etat sa situation économique difficile** », décrypte M^e Eric Rocheblave, avocat en droit du travail.

