

## Résolution sur la poursuite de l'information-consultation sur le projet de transformation de la banque emportant un plan de départ volontaire (livre 2 — livre 1)

---

La Direction a entamé depuis le 21 septembre un processus d'information consultation du Comité Social et Economique sur un projet dit « *de transformation de la banque* » et le Plan de Départ Volontaire y afférent.

Les représentants du personnel ont adressé un certain nombre de questions à la Direction afin d'être en mesure d'exprimer un avis éclairé sur ce projet. Il ressort de ces échanges deux points essentiels sur lesquels les représentants du personnel sont en total désaccord avec la Direction et qu'il convient d'ores et déjà de soumettre à l'appréciation de la DRIEETS en application des articles L. 1233-57 et suivants du Code du travail.

1. - Lors de la réunion du 22 octobre dernier, la Direction a répondu à la question de savoir quel était le **périmètre d'appréciation du motif économique du projet** et, estimant que seule la Banque Palatine devait être considérée, a refusé de fournir au CSE les éléments d'information économique sur le Groupe BPCE auquel elle appartient.

Or, l'article L. 1233-3 du Code du travail dispose que :

*« Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.*

*Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché »*

La Cour de cassation a récemment précisé que :

*« La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient. Il incombe à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué.*

***La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques. »***  
(Cass. Soc. - 31 mars 2021, 19-26.054, Dans le même sens : Cass. Soc. - 8 juillet 2008, n° 06-45934 ; Cass. Soc. - 23 juin 2009, n° 07-45668)

La Doctrine définit le secteur d'activité comme suit : « *relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou fournitures des services comme aux caractéristiques des produits ou services* »  
(Ph Waquet, RDT 2006, p.98 – Rapp. J Chauviré, SSL n° 1391, page 12)

Au cas d'espèce, la banque Palatine reconnaît comporter trois « métiers » - une filière entreprise, une filière clientèle privée et une filière de gestion d'actifs - qui couvrent, en réalité, toutes les activités ordinaires d'une banque.

Rien ne permet donc de distinguer la banque Palatine des autres banques du Groupe BPCE, en particulier les Banques Populaires et Caisses d'Épargnes, qui interviennent également sur le secteur des activités bancaires.

Bien que la banque Palatine se soit, selon la Direction, spécialisée dans les Entreprises de Taille Intermédiaire et la clientèle privée haut de gamme, elle n'en reste pas moins une banque. De la même manière, la distinction avancée par la Direction entre une « *banque nationale à taille humaine* » telle que la Palatine et les « *banques régionales* » que constitueraient les Banques Populaires et les Caisses d'Épargnes est manifestement artificielle.

Par d'aussi grossières manœuvres, la Direction cherche à cacher aux représentants du personnel la réalité de la situation économique au périmètre pertinent pour l'apprécier, à savoir le secteur des activités bancaires du groupe BPCE.

C'est la raison pour laquelle, le Comité Social et Economique de la Banque Palatine **demande aux services de la DRIEETS Ile-de-France d'enjoindre à la Banque PALATINE de fournir dans un délai de 10 jours** au Comité Social et Economique les informations écrites et/ou les documents suivants :

- Présentation des principaux concurrents du Groupe BPCE dans le secteur des activités bancaires
- Chiffres de l'évolution de la part de marché du Groupe BPCE dans le secteur des activités bancaires et de ses principaux concurrents sur les trois dernières années
- Perspectives sur les trois prochaines années de la part de marché du Groupe BPCE dans le secteur des activités bancaires
- Résultats économiques (CA, EBITDA, résultat net) du Groupe BPCE dans le secteur des activités bancaires sur les trois dernières années
- Perspectives sur les trois prochaines années des résultats économiques du Groupe BPCE dans le secteur des activités bancaires

**2.** - La Banque Palatine persiste par ailleurs à soutenir que **le Plan de Départ Volontaire afférent au projet de transformation de la banque mériterait d'être qualifié d'autonome alors qu'il s'accompagne de 138 suppressions de postes**. A supposer que ces suppressions de postes puissent être compensées sans modification du contrat de travail des salariés concernés par les postes créés dans le cadre du projet, 66 salariés seront laissés sans alternative s'ils ne sont pas candidats au départ.

A la question d'un représentant du personnel de savoir si « *chacun pourra avoir un poste* » dans la nouvelle organisation, Madame ROUEN (DRH) « *répond que non ; et explique que si c'était le cas, il n'y aurait pas de PDV et la Banque ne supprimerait pas 66 postes.* » (PV de la réunion du CSE du 1<sup>er</sup> octobre 2021)

Or, la Cour de cassation a posé, dans un arrêt du 25 janvier 2012 (n° 10-23.516) le principe suivant :

*« Attendu, d'abord, que si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre des objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires; que le maintien de ces salariés dans*

*l'entreprise supposant nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi »*

La Cour a confirmé sa position dans un arrêt du 9 octobre 2012 (n° 11-23.142 et suivants) reprenant le même attendu de principe.

Par un arrêt du 5 novembre 2014 (n° 13-17.270), la Cour en a tiré toutes les conséquences en jugeant que, pour mériter d'être qualifié d'autonome, un plan de départ devait écarter toute suppression de poste et que dès lors « *les variations d'effectifs résult[ent] uniquement de la suppression de postes libérés à la suite des départs volontaires ou de mobilités internes volontaires* ».

Ainsi, soit **(i)** les suppressions de postes ne sont que la conséquence des départs volontaires et l'employeur peut alors légitimement se dispenser de son obligation de reclassement, soit **(ii)** les postes sont supprimés *en tout état de cause* – c'est-à-dire quel que soit le nombre de volontaires – et alors l'employeur doit mettre en œuvre un plan de reclassement interne.

Comme le résume parfaitement le Professeur Couturier dans son commentaire de la décision du 25 janvier 2012 citée plus haut :

*« ceux auxquels est proposé le départ volontaire à un moment où leur emploi est supprimé ou va l'être ne peuvent pas opter pour leur maintien durable dans cet emploi. C'est à cette hypothèse que s'applique la solution retenue par le présent arrêt : un plan de départs volontaires qui s'adresse à des salariés dont certains ont déjà leur emploi supprimé en raison de l'externalisation de l'activité à laquelle ils participaient implique des mesures de reclassement interne. » (G. Couturier, RJS 2012 - Plans de départs volontaires, détermination des emplois supprimés et reclassement interne)*

Ces principes ont reçu une application très récente au cas d'une Rupture Conventionnelle Collective, la Cour Administrative d'Appel de Versailles ayant relevé dans un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 21VE02220) que :

*« 4. Toutefois, ainsi que le soutient l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière Loir-et-Cher, dès lors **que la société Paragon Transaction avait d'ores et déjà décidé la fermeture du site de Romorantin, les trente-trois salariés concernés par l'accord collectif ne pouvaient être regardés comme ayant été en mesure de faire un réel choix entre le départ volontaire et le maintien dans leur emploi.** Il suit de là que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Centre-Val de Loire, en validant l'accord collectif qui lui était soumis par la société Paragon Transaction, a méconnu les dispositions précitées de l'article L. 1237-19 du code du travail. »*

C'est la raison pour laquelle le Comité Social et Economique de la Banque Palatine **demande aux services de la DRIEETS Ile-de-France d'enjoindre à la Banque PALATINE de présenter dans un délai de 10 jours** au Comité Social et Economique un plan de reclassement interne portant sur l'ensemble des emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et toutes les entreprises du groupe BPCE auquel appartient la banque Palatine.

Le CSE donne mandat à Monsieur Olivier ALATON secrétaire du CSE aux fins de saisir les services de la DRIEETS Ile-de-France de ces demandes d'injonction et plus généralement aux fins d'engager en urgence toute procédure judiciaire ou administrative nécessaire au respect de la présente résolution.

Et entre autres, toute demande d'observation ou demande d'injonction de la DRIEETS compétente, tout recours hiérarchique ou amiable, tout recours pour excès de pouvoir ou de plein contentieux devant le Tribunal Administratif aux fins notamment de solliciter l'annulation de la décision

d'homologation ou de la décision de refus d'homologation ou de toute autre décision qui pourrait être prise par l'Administration, toute action en référé, selon la procédure accélérer au fond ou au fond devant le Tribunal Judiciaire compétent, notamment aux fins de solliciter sous astreinte la poursuite du processus d'information et de consultation de l'organisme, la prorogation de son délai de consultation, la remise des informations nécessaires à l'expression de son avis, et l'interdiction et/ou la suspension de toute décision ou acte de mise en œuvre du présent projet dans l'attente de l'achèvement de l'information et la consultation du CSE.

<b>Résultat du vote</b>		
<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
11	0	2

---

*Certifié conforme à la résolution adoptée par le Comité Social et Economique lors de sa réunion du 19 novembre 2021 et valant extrait du procès-verbal de ladite réunion.*

**Le secrétaire du Comité Social et Economique**  
Monsieur Olivier ALATON