



Luxembourg, le 18 décembre 2018.

## Plan social signé chez CLEARSTREAM

Le mercredi 12 décembre 2018, les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB et les Délégations du Personnel de Clearstream Banking et Clearstream International viennent de signer un plan social qui va impacter 212 salariés.

Comme annoncé dans la presse allemande et la presse luxembourgeoise début mai 2018, le groupe Deutsche Börse, auquel appartient Clearstream, a décidé de supprimer plusieurs centaines de postes en Allemagne et au Luxembourg. Malgré 1,5 milliards d'Euros de bénéfice, la stratégie du groupe vise à financer le revirement technologique (blockchains, robots, clouds...) et réduire les coûts, par la suppression d'emplois et par la délocalisation d'activités vers des sites moins chers en Europe (nearshoring) !

L'impact sur le Luxembourg est énorme. Ce sont 212 personnes, soit 1/5 des salariés, qui seront finalement touchés par ces mesures. Le plan prévoit que près de la moitié des employés impactés seront forcés de partir à une date imposée par l'employeur jusque fin 2021, tandis que l'autre moitié, ce seront des employés qui décideront de partir de manière volontaire, principalement dans les équipes impactées. Si un nombre insuffisant de volontaires se manifestait pour fin avril 2019, le nombre de départs forcés sera revu à la hausse pour atteindre le chiffre de 212 départs pour fin 2021.

Un garde-fou a été mis en place afin de contrôler la bonne exécution du plan. Le « Control Board », composé paritamment de membres de la Délégation du Personnel et du Management, aura principalement la tâche de revoir toutes les mesures sociales possibles du plan pour éviter le licenciement des employés impactés.

Si toutefois le départ devient inévitable, les Syndicats et Délégués du Personnel ont négocié des mesures d'accompagnement sociales et financières acceptables. Ainsi le plan prévoit :

- la prise en compte des besoins de toutes les générations, mais surtout des plus âgés, qui disposent de multiples moyens sociaux (préretaire conventionnelle, temps-partiel, package financier convertible en préavis étendu, etc.) ;
- plusieurs mesures pour retarder au maximum la rupture du contrat de travail, respectivement la fin du lien contractuel. Les gens disposent de plusieurs moyens de rester dans le payroll pour ne pas avoir à être au chômage trop tôt.
- le moyen de laisser à certaines personnes désireuses de partir de switcher avec une personne sur la sellette, sous certaines conditions ;
- la possibilité de réintégrer le plan social, si une personne est virée dans son nouvel emploi durant la période d'essai ;
- Etc.

Bien que l'ALEBA, l'OGBL et le LCGB reconnaissent que la direction ait fait face à ses responsabilités sociales, les syndicats accusent à nouveau le fait qu'une société profitable, qui plus est via une de ses filiales les plus prolifiques, se permette un tel bain de sang social. Mais l'inquiétude la plus grande se trouve dans la propre exécution d'un tel plan, mettant à risque la stabilité du business, qui elle restera la responsabilité des employés restants déjà plus que débordés.

Ce plan social vient alourdir le triste bilan des plans sociaux en 2018 qui atteint désormais 445 salariés.

Roberto Mendolia  
ALEBA

Lena Batal  
OGBL-Secteur Financier

Patrick Michelet  
LCGB-Sesf