

## 1 – Raisons économiques et financières et techniques du licenciement

<b>DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES DE LA STE</b>		
Faits constitutifs invoqués	Cause réelle et sérieuse	Commentaires
Baisse du chiffre d'affaires et du bénéfice conjuguée à l'effondrement du marché ne pouvant être assimilée à de simples fluctuations plus ou moins normales et à un ralentissement notoire des abonnements	✓	
Baisse du chiffre d'affaires sur plusieurs années consécutives et détérioration spectaculaire du résultat	✓	
Résultats déficitaires corroborés par un résultat d'exploitation négatif et la perte de clients	✓	
Diminution notable des résultats et du chiffre d'affaires dans un contexte de crise économique généralisée	✓	
Déficit correspondant à une variation de résultat très importante l'année précédant le licenciement de certains salariés, suivi d'une très légère amélioration des résultats qui a suivi en raison de la suppression de poste et de la réorganisation par l'adoption d'un nouvel organigramme	✓	
Pertes ayant entraîné la chute des capitaux propres devenus inférieur au capital social avec comme potentielle conséquence la déclaration de la faillite	✓	

<b>NÉCESSITÉ DE SAUVEGARDER LA COMPÉTITIVITÉ DE LA STE</b>		
Faits constitutifs invoqués	Cause réelle et sérieuse	Commentaires
Baisse du marché et effondrement des nouveaux abonnements	✓	
Baisse de l'activité et résultats déficitaires	✓	
Caractère déficitaire du résultat de la société, baisse de la facturation et du nombre de prestations pratiquées	✓	

## 2 - La détermination de l'ordre des licenciements (Critères proposés pour fixer l'ordre des licenciements)

La détermination du ou des salariés susceptibles d'être licenciés a constitué une étape obligatoire au projet de licenciement pour motif économique selon les exigences du Code du Travail Tchadien. Il s'agit en effet d'une étape particulièrement sensible, dans la mesure où elle nécessite une comparaison « *équitable* » ou « *juste* » des salariés entre eux. C'est sans doute la raison pour laquelle la Direction Générale a mis un accent particulier sur les critères légaux à savoir la qualification professionnelle et l'ancienneté afin d'éviter tout sentiment des salariés estimant naturellement avoir été injustement désignés.

Pour déterminer le ou les salariés dont le poste à vocation à être supprimé, la STE a pris en compte des critères légaux. En l'absence desdits critères dans la Convention d'entreprise, le Code du Travail a fixé des critères auxquels il n'est pas possible de déroger.

La STE a ainsi pris en compte :

- Les aptitudes professionnelles ;
- L'ancienneté.

La compétence professionnelle de tous les salariés a été retenue sur la base d'un rapport d'évaluation du personnel de la STE fait par un Cabinet indépendant et appréciée par catégorie professionnelle : cadre, Agents de maîtrise et Agent d'exécution. Sur cette base les notes ont été attribuées dans le tableau de notation ci-après :

Grille d'application des critères fixant l'ordre des licenciements pour motif économique économique					
Fiche de notation					
Identité :					
Catégorie professionnelle :					
	Valeur maximale du critère	Pondération maximale	Valeur obtenue	Pondération obtenue	Note attribuée au salarié
<b>1. Qualification professionnelle</b>					
a) Compétences techniques particulières / expertise	2	4			
b) Polyvalence et capacité d'adaptation	2	4			
c) Autonomie et esprit d'initiative	3	3			
d) Absence de sanctions disciplinaires depuis trois ans	4	3			
<b>2. Ancienneté</b>					
a) Ancienneté inférieure à 2 ans	1	1			
b) Ancienneté comprise entre 2 et 4 ans	2	1			
c) Ancienneté comprise entre 4 et 5 ans	3	1			
d) Ancienneté supérieure à 5 ans	4	1			
<b>Total</b>					

### 3 – Nombre de travailleurs permanents à la STE

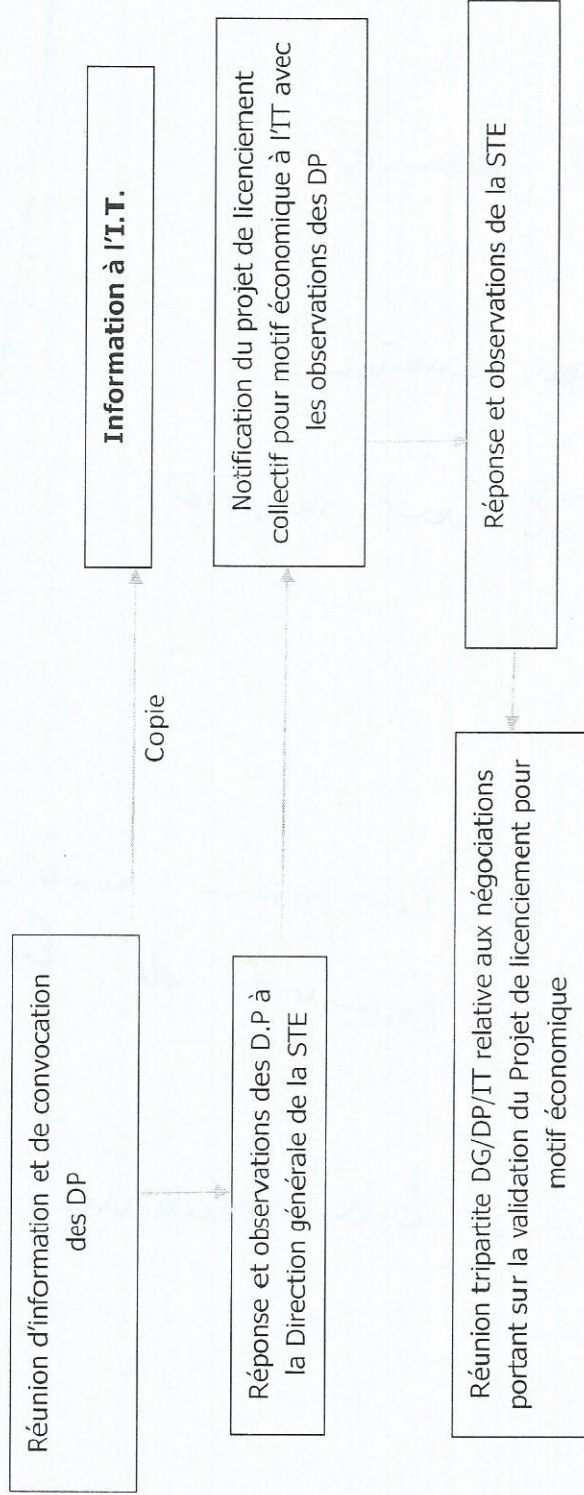
Catégorie	Nombre
Cadres	32
Agents de Maîtrise	58
Agents d'exécution	283
<b>TOTAL</b>	<b>373</b>

### 4 – Nombre de travailleurs et catégories professionnelles concernés par catégorie

Catégorie	Nombre
Cadres	18
Agents de Maîtrise	34
Agents d'exécution	138
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>

## 5 – Calendrier prévisionnel des licenciements

### CALENDRIER DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE



DP : Délégué du Personnel  
 DG : Direction Générale  
 IT : Inspecteur du Travail

## **6 – Mesures prises pour réduire le nombre de licenciements**

Depuis plus de deux ans, la société a pris des mesures difficiles en vue de sa restructuration. Le but de ces mesures ont été celui d'éviter le licenciement collectif pour motif économique. IL s'agit de la mise en place des mesures de réduction des effectifs à savoir, le non renouvellement des contrats à durée déterminée, la réorganisation des postes de travail, les affectations.

De l'ensemble de ces mesures, une a particulièrement fait l'objet de l'implication des organes de gestion de la STE à savoir le Conseil d'administration qui a ordonné, afin d'éviter les licenciements collectifs, de modifier l'organigramme dans le but de dégager des bénéfices et de réduire le train de vie de la société singulièrement sa masse salariale. Cette réorganisation a permis de faire des économies d'échelle évaluée à environ 28 Millions francs CFA/mois soit environ 336 Millions francs CFA/annuels.

Malgré ces mesures de restructuration, la situation financière de la société demeure compromise et c'est pourquoi il est fait recours à l'ultime mesure de sauvegarde de la société à savoir une baisse considérable des effectifs.