

Monsieur Gérard Brun
Directeur du personnel
Le Dauphiné Libéré

Veurey, le 28 septembre 2004

Monsieur,

Vous avez répondu au courrier que nous avons adressé au Président Directeur Général du Dauphiné Libéré en précisant que vous étiez surpris à la lecture de notre lettre.

Effectivement comme vous le précisez dans votre courrier, l'administration du Travail et les tribunaux n'ont aucun pouvoir pour s'immiscer dans la gestion d'une entreprise.

Néanmoins lorsque vous demandez en 2002 la participation de l'Etat pour financer un plan de départs en pré-retraite, sur la base des accords d'entreprise et d'un plan économique, ceci laisse supposer que les départs prévus en 2002 permettaient la modernisation de l'entreprise et la pérennisation des emplois des salariés restants.

Toutefois lorsque avant de procéder aux investissements prévus, vous augmentez ostensiblement les suppressions d'emplois, cela signifie tout simplement que le plan économique présenté à l'administration et aux Comités d'Entreprise en 2002, était faux.

De la même manière le Plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyait en 2002 des mesures d'accompagnement qui, en grande partie, ne sont plus appliquées ni d'actualité.

Il nous semble que l'aggravation de la diminution des effectifs que vous souhaitez appliquer avec votre nouvel accord, et ceci avant même la fin du plan FNE, nécessite d'être soumise à l'avis des Comités d'entreprise et de l'administration.

Avec votre courrier du 22 septembre, nous avons bien compris votre volonté de ne pas procéder à ces consultations. Ainsi nous vous informons que nous étudions le dossier avec notre conseil juridique afin de définir nos futures démarches.

Concernant l'article L. 321-7 du Code du Travail que vous invoquez, votre citation de la loi est erronée et inachevée. Ainsi nous nous permettons de la corriger et compléter :

« L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. (...)

L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, (vous marquez Plan de sauvegarde de l'emploi) en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente. » (Cf. article L. 321-7 Code du Travail)

Ainsi, comme vous pourrez le remarquer à la lecture de cet extrait de la loi, le législateur n'a pas seulement entendu que le Directeur départemental du Travail « propose » des modifications. Mais aussi que tous les éléments du dossier doivent être communiqués aux représentants du personnel.

Finalement et en dehors des aspects juridiques, votre affirmation assurant que « *la signature de ce nouvel accord n'aura aucune conséquence sur le plan économique et le plan de sauvegarde de l'emploi en cours* », échappe totalement à notre entendement. Comment peut-on prétendre que la suppression de presque une centaine d'emplois supplémentaires n'aura aucune conséquence sur un Plan économique ?

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations

Eduardo Morgan-Tirado
Secrétaire Général
Filpac-CGT Dauphiné Libéré

Copie :

MM. HP Guilbert
Claude Gentelet, Directeur DDTE
Pierre Boutonnet, Inspecteur du Travail
Affichage