ST GRENOBLE
28/10/2008

Pressions au départ et Licenciements abusifs :

Lettre des délégués du personnel CGT à la DRH

Nous, délégués du personnel CGT, tenons à alerter la direction sur la recrudescence des salariés venant nous trouver suite à une convocation de la DRH, pour « un entretien » sur leur avenir. Les propos et les pratiques qui nous ont été rapportés sont absolument inadmissibles.

Tout d'abord, ces pratiques poussent souvent les salariés vers le dispositif GAMAé. Il est pour le moins étonnant qu'un dispositif, à l'origine basé sur le volontariat devienne ainsi que nous le craignions un outil pour se « débarrasser » de salariés devenus « indésirables ».

Dans une série de cas, la direction propose une mobilité interne et enjoint le salarié à trouver un autre poste. Soit son poste est supprimé, soit le salarié se trouve « inadapté » (noté « need improvement » par la force des quotas exigés par la direction). Le contrat de travail induit des obligations pour le salarié et l'employeur. Entre autres, le salarié est tenu d'effectuer le travail demandé dans la limite des moyens qui lui sont fournis et l'employeur est tenu de fournir un travail et les moyens permettant de le réaliser. Il n'incombe donc en aucun cas au salarié, de faire les démarches forcées de recherche de poste.

Dans une autre série de cas, la direction engage le salarié à un projet externe soit dans le cadre de GAMAé, soit dans le cadre d'une transaction financière menant au départ, voire finalement dans le cadre d'un licenciement pour des motifs abusifs.

Outre le fait que nous réprouvons ces méthodes en contradiction avec l'éthique sociale affichée par la société, nous informons la direction que ses pratiques concourent à un délitement du lien social déjà fortement mis à mal depuis plusieurs mois.

Nous assistons donc à une accumulation de cas au premier abord isolés. En fait, il s'agit d'une série dont l'origine provient d'une décision prise par la direction de se débarrasser soudain d'un certain nombre de salariés, qu'elle avait elle même placé dans une situation instable (mise au placard etc.). Elle tente aujourd'hui de faire de ces salariés des coupables individuels, alors qu'ils sont des victimes collectives.

Nous notons, en tant que délégués du personnel une augmentation inquiétante de salariés en souffrances psychologiques. L'augmentation du suivi pour raison psychologique a été notée par le service médical dans la présentation du rapport d'activité du service de santé au travail.

Nous avons essayé à plusieurs reprises, dans l'instance des DP d'interroger la direction sur ces nouvelles pratiques. Comme à l'accoutumée, la direction n'a pas jugé utile de répondre de manière claire (cf. compte-rendu de la réunion de DP du 09/08).

1- Nous alertons la direction sur les conséquences potentielles de cet accroissement de souffrance.
2- Nous exigeons de la direction, ainsi que la loi lui en fait l'obligation, de mentionner au salarié qu'il a la possibilité de se faire accompagner lors de l'entretien.

Les délégués du personnel CGT.

Algorithme des Ressources Humaines pour se débarrasser d'un salarié :

Identifier la cible
On choisira de préférence un salarié isolé suite à une réorganisation ou un salarié en délicatesse avec son chef.

Mettre la pression
On convoque le salarié à une réunion pour faire le point sur sa situation. A cette occasion, on ne manquera pas de :

- Lui demander s'il a pensé à GAMAé (*)
  - Pour un poste en interne qu'il doit rechercher.
  - Pour un reclassement externe.
- Lui signifier que la situation actuelle ne peut pas durer.
- Bien lui faire comprendre que si GAMAé ne marche pas, on passera à un départ négocié.
- Finir en évoquant qu'un départ conflictuel n'est pas exclut.

Laisser mijoter
On attendra quelques semaines. Si par malheur, le salarié trouvait un poste, on s'empressera de le supprimer ou de bloquer la mutation interne.

Sortir du feu
Après quelque temps, une procédure de négociation s'impose. Si le salarié n'est pas encore assez fragilisé et refuse un départ négocié, on entamera une procédure de licenciement sous un prétexte quelconque.

(*) Selon les cas, on pourra sauter la proposition GAMAé.

Le texte ci-contre peut sembler caricatural, il s'agit pourtant de la triste réalité vécue par certains de nos collègues.

Il ne vous aura pas échappé que la démarche de la DRH consiste à isoler le salarié de manière à le fragiliser et à le culpabiliser. Cette situation d'injustice induit inévitablement des souffrances propres à ce harcèlement qui peuvent mener jusqu'à la maladie.

C'est la raison pour laquelle nous vous conseillons :

- De **prendre contact avec les élus du personnel CGT** si vous êtes victime de cette procédure et ce le plus tôt possible.
- De consulter le service médical en cas de souffrances psychologiques occasionnées par ces situations.
- De demander à **se faire accompagner** lors de toute convocation par la direction, par un délégué. Cet accompagnement est de droit en cas d'entretien pour sanction.
- De **participer aux actions collectives** proposées contre ces licenciements individuels
- De chercher avec la CGT à obtenir le **soutien actif des collègues proches** pour dénoncer les motifs fallacieux de licenciement invoqués par la direction et soutenir les collègues en instance de licenciement. Il est en effet fondamental de ne pas laisser un collègue isolé dans une situation critique.

Point sur La Loi

Licenciement pour cause réelle et sérieuse

La cause est **réelle** si les faits reprochés au salarié sont exacts, vérifiés, précis et objectifs.
La cause **sérieuse** est celle qui rend impossible, sans dommages pour l'entreprise, la poursuite de la relation de travail.

Insuffisance professionnelle du salarié
Pour pouvoir invoquer ce motif, l'employeur doit avoir mis tous les moyens à disposition du salarié. L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

Insuffisance de résultats
L'employeur qui invoque l'insuffisance des résultats doit pouvoir démontrer que l'insuffisance de résultats procède soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute du salarié.

Perte de confiance ?
Non, la perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs.

Mésentente
Des difficultés relationnelles ne constituent pas une cause réelle et sérieuse.

Licenciement abusif :

Article L1235-3
Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Se syndiquer, c'est se battre pour ses droits.
Contactez-nous : http://cgt.byrad.org/cgt_st/
Délégués Syndicaux : Marc Nauroy (58.03), Peter Burke (42.45), Stéphane Martin (62.69), Sandy Bel