

LES DÉRIVES DE LA TUP*, LA FILPAC ET LA DDETS** VEILLENT AU GRAIN ! MÊME EN AOÛT !

Prétextant une situation économique devenue fragile dans une des sociétés de l'UES GIB, gérants, actionnaires et ressources humaines décident d'annoncer au CSE puis aux salariés en plein mois d'août qu'ils réalisent **une transmission universelle du patrimoine (TUP) de BBS vers CARTOLUX à Canéjan en Gironde**. Les raisons invoquées seraient de préserver un maximum d'emplois.

Sauf que... dans le même temps, cette même direction, épaulée par une DRH à l'assurance illimitée*, annonce aux salariés concernés par ce transfert que **s'ils n'acceptent pas le changement conséquent dans leurs contrats de travail, ils devront démissionner ou faire la demande d'une rupture conventionnelle** ! Curieux volontarisme pour créer, soi-disant, les conditions de conservation de l'emploi ! Le CSE de l'UES, qui bénéficie maintenant de moyens financiers grâce au **Syndicat du Livre de Bordeaux** et à ses démarches au contentieux, s'est privé à ce stade des conseils extérieurs qui auraient pu lui permettre de mieux appréhender la réorganisation enclenchée par l'employeur et ses conséquences pour les salariés.

Le syndicat du Livre de Bordeaux a fait le job, en rencontrant les salariés de BBS à leur demande et en croisant les initiatives avec eux pour sensibiliser l'inspection du travail et échanger avec notre conseil juridique en cette période estivale. Les courriers des salariés et du syndicat adressés aux dirigeants de GIB sont restés sans réponse.

L'inspection du travail a fait aussi le job et confirme notre interprétation de cette TUP en consolidant la position de notre organisation syndicale ainsi que de notre conseil vis à vis du traitement infligé aux salariés de BBS. Elle a notamment écrit ceci au CSE et à l'employeur :

« ... Si des difficultés économiques ont conduit à décider

Dans l'attente d'un tel retour des salariés, la direction poursuivait sa démarche en privant ou en tentant de priver certains salariés de leurs droits conventionnels et légaux.

la fermeture de l'établissement de Cestas et à proposer des modifications des contrats de travail des salariés de cet établissement, la réglementation relative au droit du licenciement économique a vocation à s'appliquer. »
*« En cas de refus par le salarié ou d'impossibilité de proposer une offre de reclassement, c'est donc la procédure de licenciement pour motif économique qui s'impose et non pas la démission (qui est de la seule volonté du salarié) ou la rupture conventionnelle. En effet, la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée par l'employeur comme un moyen de contourner les règles applicables aux licenciements économiques et de priver les salariés des garanties qu'elles comportent. **Un tel recours collectif pourrait justifier le refus d'homologation des conventions de rupture par l'autorité administrative.** »*

Voilà donc la Direction de GIB contrainte de reprendre à zéro sa réflexion. Toute éventuelle nouvelle procédure prendra plusieurs mois et garantira dans ce délai aux salariés concernés la garantie de continuer à toucher leur salaire, et qui sait, reprendre une activité sur Cestas ? On peut imaginer que le CSE va être convoqué par la Direction pour évoquer « l'accros » dans le planning que déroule la Direction. Gageons qu'il ne participera pas à l'accélération de toute procédure expéditive qu'engagerait la Direction du groupe GIB, et qu'il ne se privera pas de conseils multiples (DDETS, Filpac, avocat...).

Nous avons proposé en avril 2023 à l'ensemble des salariés du groupe GIB de travailler ensemble à la mise en place d'un accord d'entreprise où l'intérêt des salariés primerait tout autant que les besoins de l'entreprise. Dans l'attente d'un tel retour des salariés, la direction poursuivait sa démarche en privant ou en tentant de priver certains salariés de leurs droits conventionnels et légaux. **C'est un pari risqué, car la Filpac veille au grain ! •**

* Lors d'une rencontre paritaire en juin 2023, la responsable des ressources humaines prenait de haut les positions de notre organisation et assumait une forme de radicalité au sujet du traitement qu'elle allait imposer aux salariés de BBS. Notamment, en précisant qu'elle ne voulait plus que plusieurs conventions collectives subsistent au sein de GIB et que les quelques salariés dépendant de celle du Livre et reliure-brochure devaient, sans condition, accepter de passer sous convention collective Cartonage. Ecouterait-elle l'inspecteur du travail ?