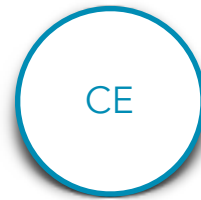




FLASH INFO DU CE ET DU CHSCT
Concernant l'état du projet
de réorganisation et du PSE



Chers collègues,

Vous avez dû recevoir dernièrement le message du Président de NEW LOOK France, Monsieur Dan MONAGHAN, relatif à la procédure d'information et consultation sur le projet de réorganisation et de PSE.

Nous tenons également à vous exposer notre compréhension de la situation, qui n'est pas en tous points semblable à celle de la Direction...

Il est exact que nous avons été contraints de saisir la DIRECCTE en lui demandant d'intervenir parce que nous estimions que notre employeur ne respectait pas la procédure.

Il est exact que la DIRECCTE a enjoint à la Direction de :

- convoquer une nouvelle réunion du CE et de compléter l'information-consultation de celui-ci au titre de la première réunion ;
- transmettre au CE des informations concernant les CDD et les fiches de postes des salariés avant et après la réorganisation ;
- fournir la présentation au CHSCT au titre de l'article L. 4612-8-1 du Code du travail.

Il est exact qu'elle a rejeté les demandes faites par les représentants du personnel au titre de la remise en état du magasin de Rouen et de la consultation sur les orientations stratégiques et la suspension à ce titre de la procédure d'information-consultation sur le PSE.

Ainsi la DIRECCTE nous a donné largement raison.

Mais de plus, Monsieur Dan MONAGHAN a omis de mentionner que la DIRECCTE avait :

- précisé que la convocation à la nouvelle réunion du CE devait comporter un ordre du jour complet et que cette réunion devrait être présidée par une personne en mesure de répondre aux questions du CE ;
- précisé que cette nouvelle première réunion ferait courir les délais ;
- enjoint à l'employeur d'organiser également une réunion complémentaire du CHSCT constituant une première réunion régulière de consultation de cette instance ;
- demandé des précisions sur les CDD et les fiches de poste avant/après, pour une raison bien précise : afin que le seuil d'effectif justifiant du délai préfix de la procédure à compter de la première réunion (de 3 ou 4 mois en fonction des effectifs) puisse être déterminé ;

- constaté que la direction avait reconnu avoir démarré la réorganisation pendant la phase d'information-consultation (notamment avec la fermeture du magasin de Rouen), ce qui constitue une violation d'une règle de procédure, à savoir que les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation des instances ;
- **enjoint à l'employeur de suspendre sa réorganisation** pendant la période déterminée de la procédure d'information-consultation afin de se conformer à la règle de procédure prévue en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ;
- invité la Direction à préciser la situation des salariés du magasin de Calais de manière précise, écrite et individuelle.

Voici notre analyse de la situation à ce jour :

- la Société NEW LOOK France est obligée de **reprendre la procédure à zéro** et les délais ne commenceront à courir qu'une fois que les réunions 1 du CE et du CHSCT se seront tenues valablement ;

- nous ne savons pas de manière certaine à ce jour - et ne saurons que lorsque nous aurons eu toutes les informations sur **les CDD et les fiches de poste avant/après - quel est le délai de la procédure (3 ou 4 mois) ;**

- **la procédure est irrégulière** parce que l'employeur a déjà commencé à mettre son projet avant la fin des procédures d'information-consultation des instances représentatives du personnel, ce qui signifie, selon nous, que :

→ bien que la DIRECCTE ne s'estime pas compétente pour enjoindre à l'employeur de ré-ouvrir la boutique de Rouen, **si NEW LOOK France ne ré-ouvre pas cette boutique d'elle-même** (à charge pour elle d'assumer les conséquences de ses décisions vis-à-vis du bailleur et de l'éventuel nouveau locataire ou de trouver un nouveau local - après consultation du CHSCT), **la DIRECCTE, chargée du contrôle de la régularité de la procédure tant sur l'opération projetée que sur le projet de licenciement et de PSE, ne pourrait pas valablement homologuer ou valider le projet ;**

→ notre employeur a entravé le fonctionnement des instances, ce qui est un délit qui peut être pénalement sanctionné et nous nous réservons le droit de saisir les tribunaux compétents à ce sujet (ce d'autant que nous estimons que bien d'autres entraves ont été commises depuis le début de la procédure) ;

- Concernant les orientations stratégiques, nous restons convaincus que même si la DIRECCTE ne s'estime pas compétente pour intervenir là non plus, ce projet de réorganisation ne peut être mis en œuvre alors que nous n'avons pas été consultés et nous considérons que sur ce point également, la Direction entrave le fonctionnement

du CE. Nous nous réservons de saisir les tribunaux compétents pour obtenir le respect de notre droit à être informés et consultés à ce sujet avant toute mise en œuvre du projet, sans préjudice d'une éventuelle action, là encore, au pénal, surtout que la Direction n'a même pas mis en place la Base de données économiques et sociales, censée servir de support à cette consultation, alors qu'elle aurait dû le faire depuis juin 2014...

- A ce stade, nous confirmons que la Direction ne nous a transmis aucune information sérieuse montrant qu'elle aurait anticipé d'une quelconque manière les effets du projet sur la santé et la sécurité des salariés et sur leurs conditions de travail. Nous nous réservons d'en tirer toutes les conséquences, en temps utile, au regard de la régularité de la procédure d'une part et au niveau du respect de l'obligation de prévention de l'employeur d'autre part. Nous relevons aussi que pour l'instant, la Direction n'a toujours pas répondu au CHSCT à ce sujet.

Comme vous pouvez le constater, nos nombreuses démarches ne sont pas restées sans effet.

Nous allons continuer à nous battre pour :

- que notre employeur ne puisse pas continuer à avancer au rouleau compresseur en se comportant comme si le Code du travail n'existait pas ;

- avoir un interlocuteur en capacité de répondre à nos questions et le cas échéant, disposant d'un pouvoir suffisant pour, le moment venu et le cas échéant, participer utilement à des négociations,

- vous représenter en défendant les intérêts de tous les salariés, ce qui risquent d'être licenciés et ceux qui sont susceptibles de rester.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Vos représentants au CE et au CHSCT