



Liberté • Egalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité



Direction
départementale du travail,
de l'emploi et de la
formation Professionnelle
de l'Essonne

**Inspection du Travail
Section n°5**

523, place des Terrasses
de l'Agora
91034 ÉVRY Cedex

Téléphone : 01.60.79.70.35
Télécopie : 01.60.79.71.18

Service d'informations
du public :
36.15 Emploi 1F/mn
(Modulo 0,50 F)
Internet : www.travail.gouv.fr

COPIE

L'Inspecteur du travail

à

MEDIA SATURN
Monsieur PAYET Christian
Directeur des Ressources Humaines
ZI du Bois de l'Epine
11 avenue Joliot-Curie
91031 ÉVRY Cedex

ref : NQ 170

ÉVRY, le 23 août 2007

Objet : votre courrier du 7 août 2007

Monsieur,

A la lecture de votre courrier ci-dessus référencé, je vous fais part des observations suivantes :

Pour mémoire, nous vous avons adressé par recommandé n° RA 34 037 192 1 FR à la date du 24 juillet 2007 le constat de carence concernant le PSE pour les magasins de Villiers-en-bière, Bordeaux-les-quais et Lomme et également par courriel pour que vous soyez informé de sa teneur dans les plus brefs délais.

En réponse à vos interrogations, nous vous rappelons ci-après les motivations de notre position.

A propos des départs « volontaires ».

Lors de la réunion du 10 avril 2007 que vous évoquez, si nous n'avons pas fait état d'une opposition de principe à une mesure de départ volontaire c'est que ce type de mesure est prévu par la Loi mais strictement encadré. Cet encadrement étant renforcé par la jurisprudence existante sur le sujet.

Je vous ai, au cours du même entretien, rappelé que nous ne voulions pas d'une mesure de départs volontaires qui ait pour objet de vider le PSE de sa substance. Comme cela avait été le cas, in fine, pour le PSE concernant le magasin d'EURALILLE.

En effet, ce précédent PSE concernant le magasin d'Euralille s'était singularisé par le fait qu'arrivé au terme de la procédure, tous les salariés concernés étaient partis en départ volontaire, et aucune action pour permettre le reclassement effectif n'avait été engagée. Le résultat s'est révélé catastrophique, puisqu'au jour d'aujourd'hui, beaucoup de ces ex-salariés sont toujours sans emploi et à la charge de la collectivité. Cette situation a mobilisé la mairie de Lille qui a demandé à la DDTEFP 59 la mise en place d'une aide au reclassement pour ces laissés-pour-compte de la politique sociale de MEDIA SATURN. Car, et c'est bien le sens de la législation sur les licenciements économiques, c'est à l'entreprise qui licencie pour ce motif qu'il incombe de faire les efforts nécessaires pour permettre le reclassement des salariés.

Mr MARKEY, directeur départemental du travail pour le Nord-Pas-de-calais, vous indiquait dans un courrier du 5 juin 2007 concernant l'accord du 15 mai 2007, « *qu'en aucun cas ces départs dits volontaires impliquant une rupture amiable du contrat de travail devraient se dérouler comme lors de la fermeture du magasin d'Euralille* ».

Il ne pouvait savoir que les départs volontaires étaient déjà mis en œuvre sur les trois magasins concernés par le nouveau PSE, sur une échelle qui promettait d'être tout aussi large que pour Euralille.

La formule du départ volontaire est manifestement le moyen choisi par votre direction pour se séparer à bon compte des salariés concernés par les fermetures de site. Nous constatons en effet :

1- La proportion des salariés de Media-Saturn concernés par cette mesure, proportion tout à fait exceptionnelle en regard de ce que l'on voit dans les PSE d'entreprises comparables alors que l'indemnité, elle, n'est pas d'un montant exceptionnel.

2- Les salariés candidats au départ volontaire n'ont pas, pour la plupart, de projet professionnel précis, ce que ne peut ignorer la direction de Media-Saturn, qui se contente d'une simple déclaration sur l'honneur. Ce qui est contraire à l'accord du 15 mai 2007 qui stipule bien que le salarié candidat doit démontrer la réalité de son projet.

Dans le préambule dudit accord, il est écrit « *salariés disposant de perspectives professionnelles immédiates* » et que ces salariés « *craignaient de perdre le bénéfice de nouvelles perspectives professionnelles* ». On pourrait faire le commentaire suivant : quand on sait que son emploi est supprimé et si l'on trouve immédiatement un emploi correspondant à ses désirs, on a toujours la faculté de démissionner.

On apprend aussi dans le préambule que les organisations syndicales représentatives « *constatent les efforts de reclassement tant internes qu'externes initiés par la société Media-Saturn* ». Dont acte.

Dans l'article 1 de l'accord, il est écrit que le candidat devra communiquer « les éléments caractérisant la réalité du projet professionnel personnel ». On apprend aussi que la direction se réserve « *le droit de refuser d'accéder à cette demande et ce notamment si le salarié ne justifie d'aucun projet professionnel* ».

Sur notre injonction vous nous avez fait parvenir des éléments concernant le devenir des personnels des trois magasins au 19 juin 2007. Nous constatons que tous les personnels ne sont pas recensés dans ces listes. Que pour nombre d'entre eux, nous ne savons pas dans quelle situation ils sont. Que pour la plupart de ceux qui sont partis en départ volontaire, nous trouvons la mention « *projet professionnel en cours de précision* ». Nous nous souvenons, à ce propos, que lors de la réunion à la DDTEFP 91 du 8 juin 2007, vous aviez affirmé que « la

recherche d'emploi est un projet professionnel ». Quant aux éléments probants prouvant l'existence d'un projet professionnel, ils concernent un nombre restreint de personnels par rapport à ceux recensés sur vos listes. En particulier, il n'y a aucun élément concernant les salariés qui souhaitent créer leur entreprise. (Il est à noter que le projet de PSE prévoit au point 2.7 page 17 une aide à la création d'entreprise... pourquoi les créateurs d'entreprise sont-ils donc intégrés aux départs volontaires alors qu'ils bénéficient déjà d'une mesure spécifique ?) Donc, vous avez laissé partir des salariés sans vous être assuré de la validité de leur projet professionnel, et ce, en contradiction avec vos engagements contenus dans l'accord collectif du 15 mai 2007.

3- Vous avez dans le cadre de l'accord du 15 mai, fait signer aux salariés candidats une convention où il est écrit que le salarié « a pris pleinement connaissance des mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi qui a été présenté au CCE ».

Au 23 août 2007, le PSE n'est toujours pas finalisé. Comment avant cette date les salariés peuvent-ils signer une déclaration où ils affirment en avoir pris connaissance ?

De manière plus générale, comment avez-vous pu déjà mettre en œuvre la mesure de départ volontaire, qui s'inscrit dans le PSE, alors que ce dernier n'est toujours pas finalisé ?

Nous pourrions considérer qu'il y a là un vice de consentement. Les salariés faisaient-ils la différence entre projet de PSE et PSE définitif ? Dans quelles circonstances leur a-t-on fait signer ces conventions ?

De tous les éléments que j'ai pu découvrir ou qui m'ont été rapportés, il ressort que le contexte dans lequel a été engagée la négociation débouchant sur l'accord du 15 mai 2007 et les circonstances dans lesquelles cet accord a été appliqué font l'objet d'appréciations différentes.

Dans votre courrier du 19 juin 2007, vous nous indiquez que les salariés des différents magasins concernés par le projet de PSE « souhaitent bénéficier, dans les plus brefs délais, de la mesure de départ volontaire ». Je constate que, comme pour le précédent PSE, chez MEDIA SATURN, les salariés semblent manifester un tropisme très accentué pour demander « spontanément » la mise en place d'une mesure de départ volontaire, ce qui est assez inhabituel. Plus loin dans votre courrier vous écrivez : « nous avons estimé que nous devions prendre en compte la demande de ces salariés ». Si nous pouvons comprendre que le fait d'être à l'écoute des salariés vous fasse prendre l'initiative d'ouvrir une négociation sur ce sujet, nous vous rappelons que cela ne vous permet pas de procéder dès sa conclusion à la mise en œuvre de cette mesure qui doit s'inscrire dans le cadre du PSE lequel n'était alors pas finalisé. Cette mise en œuvre précipitée a conduit la Direction de MEDIA SATURN à faire signer aux salariés concernés un document dans lequel ceux-ci affirment « avoir pris connaissance du PSE », ce qui n'était pas possible pour les raisons évoquées ci-dessus. Il ne semble pas que l'on fasse preuve d'exagération en affirmant que ce document est donc un faux, puisque obtenu avec vice de consentement.

Notons au passage que pour les départs volontaires vous semblez pressé d'accéder aux demandes des salariés, attitude que l'on ne retrouve pas pour d'autres demandes, loin s'en faut. Pourquoi une telle différence d'attitude de la part de la Direction ?

Pour avoir une idée nette sur tout le processus concernant cette mesure, il faudrait savoir dans quelle mesure les salariés connaissaient leurs droits individuels au moment de la signature de la convention de départ volontaire. Le fait que vous ayez pris un grand soin à n'appliquer les différentes étapes à chaque salarié concerné qu'au travers

d'un process individuel n'a pas rendu ce dernier très transparent et nourrit donc toutes les suspicions.

Lors de mon contrôle au siège à Ris-Orangis le 17 juillet 2007 et par un mail du 20 juillet 2007, je vous avais demandé de me communiquer la teneur d'un e-mail que vous aviez fait parvenir le jeudi 24 mai 2007 ayant pour objet « processus départs volontaires » aux trois directeurs des magasins de Bordeaux les Quais, Villiers en Bière et Lomme. Nous estimons que la teneur de ce message électronique permettrait de mettre en lumière la manière dont a réellement été mis en œuvre cette mesure par la direction de MEDIA SATURN.

Vous n'avez pas voulu nous en communiquer la teneur, ce qui est votre droit, mais ce qui nous incline à penser que les éléments qui nous sont rapportés pourraient être vérifiés.

Quand vous dites que vous avez « appliqué à la lettre » notre préconisation du 11 juin 2007, nous nous permettons d'être critique sur cette affirmation. Je vous avais alors demandé de « garantir sans réserve l'accès aux mesures du plan de sauvegarde ». Dans votre courrier du 19 juin 2007, la formule « annuler à l'issue de cette procédure cette convention avec toutes ses conséquences de droit afférentes » est sans doute assez sibylline pour faire naître de nombreuses interrogations dans l'esprit de salariés peu informés de la Loi. Notre préconisation était que **vous annuliez toutes les conventions de départ volontaire**. Du reste, nous ne savons pas dans quelle mesure ce courrier a effectivement été envoyé aux salariés concernés.

Le courrier que Monsieur Patrick MARKEY Directeur Départemental du Travail du Nord vous a fait parvenir le 7 août 2007 dans lequel il vous fait part d'une manière très claire de l'appréciation qui est celle de nos services sur cette question des départs volontaires aura sans aucun doute achever de vous remettre de votre surprise quant à notre appréciation sur cette mesure. Surprise qui ne se conçoit que difficilement puisque les différents interlocuteurs des services du Ministère du travail n'ont cessé de vous mettre en garde sur le sujet.

Sur les listes que vous m'avez fait parvenir, il y a un certain nombre de licenciements pour motif personnel ou disciplinaire. Des éléments en notre possession montrent qu'à au moins deux reprises le salarié licencié pour faute partait avec une indemnité qui représente peu ou prou la somme prévue dans l'accord du 15 mai 2007. Nous espérons que vous n'utilisez pas le truchement du licenciement pour maquiller des départs volontaires.

Le reclassement.

Vous nous indiquez que vous et Madame Elisabeth MELLOR m'avez communiqué le 17 juillet 2007 l'ensemble des éléments que je souhaitais. C'est vrai et c'est d'ailleurs devant la modicité des preuves tangibles de vos efforts de reclassement interne que j'ai eu l'occasion d'exprimer ma surprise à Madame MELLOR. Ainsi, au début de notre entretien, vous m'avez expliqué que vous aviez deux postes au magasin de Sainte Geneviève des Bois mais que vous ne trouviez pas de candidats. En consultant les listes des salariés concernés et les désirs qu'ils avaient exprimé en matière de reclassement et de mobilité géographique, j'ai pu constater qu'il y avait potentiellement de nombreux candidats aux postes de Sainte Geneviève des Bois. Quand j'ai demandé si les salariés en

question avaient été contactés, madame MELLOR a reconnu que cela n'avait pas été fait. Je lui ai alors clairement exprimé ma stupéfaction devant l'inertie dont fait preuve la direction de MEDIA SATURN en matière de reclassement. Qu'en est-il du caractère « sérieux et loyal » des efforts de reclassement tel que définit par la jurisprudence ? Sur ce point encore, il faudrait faire la lumière, mais ce qui nous importe réellement c'est que la direction de MEDIA SATURN mette en œuvre tous les moyens à sa disposition pour reclasser en interne un maximum de salariés, ce qui n'était alors de toutes évidences pas le cas.

Régulièrement, vous nous faites part du fait que les salariés concernés sont peu mobiles géographiquement. A la lecture des documents remplis par les salariés, j'ai constaté que ceux-ci sont assez jeunes dans l'ensemble et que nombre d'entre eux exprimaient des désirs de mobilité assez conséquents.

Au vu des nombreux projets dont vous faites part à la presse, on est en droit de s'attendre que le reclassement interne soit d'un autre niveau que les résultats obtenus jusqu'ici. Quand on peut lire sur le site Internet de METRO le 17 juillet 2007 que « 505 recrutements ont eu lieu depuis 1 an », qu'il y a 68 offres d'emploi sur ce même site à cette date, je crois que j'ai là assez d'éléments là encore pour considérer que MEDIA SATURN ne remplit pas toutes ses obligations en matière de reclassement à moins de se contenter de la médiocrité, ce qui n'est pas notre parti.

Nous maintenons donc notre position en ce qui concerne les reclassements.

Plates-formes HMS.

Lors de notre contrôle du 21 juin 2007, nous nous sommes fait communiquer les listes nominatives des salariés des plates-formes HMS de Saran, Strasbourg et Toulon.

L'étude de ces documents montre que du 1^{er} janvier 2007 au 21 juin 2007 les effectifs cumulés de ces trois plates-formes est passé de 58 à 16 salariés.

Pourquoi une telle chute des effectifs ? Que est l'avenir réservé à HMS par la direction de Media-Saturn ? N'y aurait-il pas dû y avoir un PSE de négocié sur l'entité HMS ? De février à mars comme d'avril à mai, on a à chaque fois atteint ou dépassé le nombre de 10 salariés partis dans l'intervalle.

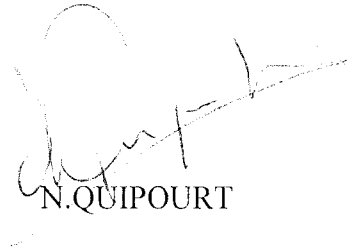
Nous vous demandons de nous préciser pour chaque salarié parti, les raisons du départ avec les éléments probants venant étayer votre réponse.

Malgré le rappel des conséquences juridiques afférentes à notre constat de carence, vous choisissez de vous mettre délibérément en infraction avec l'article L321-4-1 du Code du travail. Le fait de ne pas

répondre au constat de carence démontre le caractère intentionnel et nous permet de relever l'infraction si vous persistez dans votre démarche.

distingués Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments

L'Inspecteur du Travail,



N. QUIPOURT

Copie pour information : Monsieur SOUTJIS, secrétaire du CCE