

Monsieur Sellan ,

Nous voulons vous alerter sur les multiples dysfonctionnements concernant le marché Terminal 2G Piste et Trafic dont vous assurez la sous-traitance depuis le 1er Décembre 2016, auquel vous figuré entant que président.

Nous avons rencontré Mme DOGLIOTI à plusieurs reprises afin d'assurer le respect des conditions de travail dans le cadre du transfert légal des salariés, notamment concernant la reprise de la Mutuelle et Prévoyance, du maintien de salaire en arrêt de travail et autre subrogation.

Ces rencontres étaient d'autant plus nécessaires que les sociétés GH TEAM (société sortante) et ALYZIA 3S (société entrante) n'ont donné aucune information utile, de plus le Comité d'entreprise n'à pas été consulté ni le CHSCT; une action en justice ayant été votée au terme de la réunion du comité d'entreprise du 18 octobre 2016 afin de faire sanctionner ces manquements.

Au demeurant, depuis le 1er décembre 2016, il apparaît clairement que Mme DOGLIOTI n'entend pas respecter ses obligations légales au regard des dispositions de l'article L1224-1 du code du travail avec absence de reprise de tous nos avantages préexistants au transfert (au nom d'une prétendue harmonisation).

D'après Mme DOGLIOTI nous n'avons pas la même lecture du code du travail, apparemment nous ne parlons pas la même langue !

Avant de rompre notre discussions, nous avons posé la question à Mme DOGLIOTI est ce que l'initiative de tous démantelé et de ne pas respecter le code du travail venaient de sa propre initiative ? Elle nous a répondu que non et que c'était une discision en collaboration avec les dirigeants du Groupe 3S.

Le 30 Novembre 2016, les salariés ont reçu un courrier les informant sans plus de précision de leur affiliation à une nouvelle couverture santé avec menace en cas de non retour du contrat.

Dès lors, nous nous permettons de vous rappeler qu'il est de jurisprudence constante que **les régimes de protection sociale complémentaire institués par DUE sont transférés au nouvel employeur.**

L'engagement unilatéral pris par un employeur est transmis au nouvel employeur qui ne peut y mettre fin qu'à la condition de prévenir individuellement les salariés et les Institutions Représentatives du Personnel dans un délai permettant d'éventuelles négociations.

(Cass soc 4 février 1997 – Total Rocaboy) (Cass soc 13 octobre 2010 –CGT CEGELEC)

Au surplus, la dénonciation de la DUE suppose, avec un délai de prévenance de 3 mois minimum, une information écrite individuelle des salariés et une information des représentants du personnel.

Depuis plusieurs semaines et de manière officiel nous avons demandé à Mme DOGLIOTI l'organigramme de notre nouvelle société SGH ainsi du Groupe 3S. Même pour ce simple document nous n'arrivons pas à l'obtenir.... Incompétence ou organisation obsolète ?!

Par ailleurs, lors du comité d'entreprise SGH du 13 décembre 2016, lorsqu'a été envisagé le point n° 5 de l'ordre du jour : information des élus sur l'adaptation des horaires de travail au programme hiver, Mme DOGLIOTI a remis des documents présentés comme "projets de nouvelle grille horaire".

Or, le 19 décembre des plannings ont été affichés sur le site du T2G avec de nouvelles grilles horaires piste et trafic applicables dès le 2 Janvier 2016 sans rapport avec le projet présentés et alors même que les dits projets n'ont jamais eu vocation à s'appliquer dès le 2 Janvier.

Or, aux termes de l'article L2323-6 du Code du travail :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. »

L'alinéa 2 de l'article L2323-19 du Code du travail précise que :

« L'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte le comité d'entreprise sur les mesures envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. »

La consultation doit être préalable aux décisions et doit être organisée de façon à permettre au Comité d'Entreprise de délibérer utilement (Cass. Crim. 10 mai 1988, n°87-90.277).

L'article L2323-6 du Code du travail précise également que :

« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. »

Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle sanctionné « le fait de ne délivrer que des informations très vagues sur un projet de fusion, et ce quelques jours seulement avant la prise de décision du Conseil d'administration » (Cass. Crim. 28 Nov. 1984, n°83-094).

En l'espèce, il est établi sans conteste possible que la Direction s'est délibérément abstenue d'informer le Comité d'entreprise.

Pis encore, il est établi qu'elle s'est délibérément et abusivement maintenue dans son inexécution fautive.

La Cour de cassation ayant jugé que la consultation tardive du Comité d'entreprise autorise les salariés à demander des dommages et intérêts (Cass. soc., 23 avril 2013, n° 12-15221), il est constant que les concluants sont légitimes à solliciter réparation de ce chef.

Pour autant à partir du moment où l'idée vous est venu d'informer les élus concernant de projet d'horaires de travail en ordre jour du comité d'entreprise vous auriez du informer en premier temps le CHSCT.

Aux termes de l'article L 4742-1 du Code du travail :

« Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. »

-
Aux termes de l'article L4612-8 du code du travail :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

Et même après avoir soumis au seul CE le dit projet planning, la direction s'en affranchit en l'imposant aux salariés individuellement.

En date du 22 décembre 2016, vos collaborateurs directionnel SGH informent des salariés en leur imposant de changer de ligne sur un nouveau planning à partir du 01 janvier 2016 alors que cette nouvelle grille de travail ne correspond même pas au projet transmis lors du comité d'entreprise SGH du 13 décembre 2016.

Des salariés de retour d'arrêt de travail pour une reprise au 02 janvier 2016 se sont vu convoquer et réprimander lors de leurs prises de vacation car ils n'avaient pas respectés ce nouveau planning alors qu'à aucun moment ils n'ont été prévenus ou été informés durant leurs absences.

En tout état de cause, il est constant que ces changements d'horaires et de position ont entraîné une atteinte excessive à la vie privée des salariés, ce que sanctionne la Cour de cassation en jugeant que :

*« L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, **imposer** au salarié un changement de ses conditions de travail. Le salarié ne peut s'opposer à ce changement que s'il démontre qu'il **porte une atteinte excessive aux droits du salarié, notamment au respect à sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, qu'il s'appuie sur un motif discriminatoire ou qu'il vise à lui nuire** »*

[Cass. soc. 12 mars 2002 N°Pourvoi 99-46034](#)

[Cass. soc. 3 novembre 2011 N° Pourvoi 10-14.702](#)

En dernier lieu, de nombreux salariés nous ont alerté sur le fait que vous n'avez pas poursuivi les indemnisations de leurs arrêts de travail dans les conditions qui prévalaient à leur transfert alors que lors du comité d'entreprise du 13 décembre 2016 Mme DOGLIOTI avez dit que les salariés en arrêt seraient indemnisés de la même manière chez GH TEAM RS.

Encore une fois, vous avez fait des droits les plus élémentaires des salariés en les privant d'une partie importante de leur rémunération.

En application de l'article L. 1224-2 du Code du travail, le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés transférés, des dettes de salaires non réglées par l'ancien employeur à la date du transfert. Toutefois, une convention peut être passée entre l'ancien et le nouvel employeur, permettant à ce dernier de demander le remboursement des dettes salariales ainsi réglées.

Le nouvel employeur est également redevable des dettes nées après le transfert, même si celles-ci sont la contrepartie d'un travail effectué chez le précédent employeur.

Dès lors, au regard des manquements ci-dessus évoqués et compte tenu de l'urgence qu'il y a à régulariser la situation, nous vous mettons en demeure de bien vouloir régulariser cette situation et de procéder sans aucun autre délai au règlement des sommes dues, augmentées des intérêts au taux légal, ainsi que stipulé à l'article 1153 du Code Civil et respecté le cadre légal du transfert ainsi que le respect des instances représentative.

Nous vous remercions par avance pour votre promptitude dans cette affaire, et de convoquer au plus vite un Comité d'entreprise extraordinaire.

Nous vous informons également que des procédures sont en cours, nous avons commencé par le dialogue car nous avons fait preuve de patience mais, sachez que les salariés sont déçus et ne comptent pas en rester là si rien n'est fait dans les plus brefs délais.

Veillez recevoir, monsieur, nos sincères salutations.

Pour le bureau national SUD Aérien et représentant syndical S.G.H

Les élus C.H.S.C.T SUD Aérien SGH

Les élus C.E SUD Aérien SGH

Les élus D.P SUD Aérien SGH