

A Branges le 10 mai 2024



Monsieur le Directeur
De LDC Bourgogne
71500 Branges

Objet : Votre courrier du 2 avril 2024

Monsieur le Directeur,

Depuis le mois de février, des élus CGT vous ont fait 3 droits d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et un signalement de DGI.

Dans ces 4 cas, la législation prévoit que l'employeur doit faire une enquête conjointe et sans délai avec le(s) signataire(s) du droit d'alerte.

Par 4 reprises vous avez commis un délit d'entrave en ne menant pas d'enquête conjointe et sans délai avec le(s) signataire(s) du droit d'alerte.

Il se passe des choses très graves au sein de notre entreprise, et plus le temps passe, plus la situation se dégrade ! Le dernier droit d'alerte faisait état d'un salarié qui avait eu des propos suicidaires !

Les élus CGT trouvent ceci extrêmement préoccupant et ne laisseront pas des salariés perdre leur vie au travail ou du fait du travail sans réagir et sans rien faire !

Vous avez fait le choix de ne pas faire d'enquête, comprenez que maintenant, vous devrez en assumer les conséquences ! Toutes les conséquences à tous les niveaux !

Madame la DRH, qui était à vos côtés lorsque vous nous avez rencontré après le 2^{ème} droit d'alerte a dit : "le code du travail ne précise pas les modalités de l'enquête, donc nous vous avons reçu, nous avons fait l'enquête."

Si le code du Travail ne précise pas les modalités précises de l'enquête, c'est qu'il laisse à la direction et les signataires le soin de définir les modalités de l'enquête. Pour autant, la langue française est riche et fournie, et il existe des livres qui donnent la définition des mots employés.

Nous avons pris la définition du mot "enquête dans le dictionnaire "le Robert", et voici ce qui est écrit :

"enquête" : nom féminin

1. Recherche de la vérité par l'audition de témoins et l'accumulation d'informations.

Faire, ouvrir une enquête.

2. Recherche méthodique reposant sur des questions et des témoignages.

Ce qui signifie que le fait de recevoir les signataires dans votre bureau pour leur dire que tout était déjà pris et compte et réglé, et que pour le reste les affirmations des signataires étaient fausses, ne constitue aucunement une enquête telle que la langue française ne la définit.

.../...

Malheureusement pour vous, mais heureusement pour les salariés, le Code du Travail s'applique aussi à LDC Bourgogne, et la définition des mots à la même valeur au sein de l'entreprise qu'en dehors de l'entreprise.

Donc, vous n'avez pas mené d'enquête conjointe et sans délais avec les signataires à 4 reprises consécutives depuis le mois de février.

Vous avez donc commis des entraves de manière volontaire, assumée et répétée !

Et concernant les maladies Professionnelles et Accidents du Travail, une récente jurisprudence va aider les salariés victimes à faire valoir leurs droits. "Pour échapper à la faute inexcusable, l'employeur doit prendre des mesures efficaces et suffisantes" [Cass. 2e civ., 29 févr. 2024, n° 22-18.868](#)

Soyez assuré que nous allons les aider.

Au lieu d'assumer votre rôle de premier dirigeant de l'entreprise, et donc du seul et unique responsable de la sécurité du personnel que vous employez, vous avez fait le choix du déni et du mépris.

Nous notons également votre volonté d'ignorer la CGT, ses élus, et tous les problèmes que les représentants du personnel CGT peuvent vous remonter régulièrement.

Ce qui constitue une discrimination syndicale !

Nous prenons acte de votre position, mais il vous faudra l'assumer.

Et si vous n'avez pas mené d'enquête conjointe avec les élus signataires, les problèmes demeurent !

- Ce ne sont pas vos communiqués ni ceux de vos proches collaborateurs des autres syndicats qui les élimineront d'un coup de crayon.
- Preuve en est avec les pannes à répétition, à l'abattoir lundi, de l'informatique mardi (pour ne citer que ces 2 premiers jours de la semaine) qui entraînent un fonctionnement de l'usine en marche dégradée de manière permanente !
- Les salariés n'en peuvent plus !
- Ils vous le disent lors des réunions d'expression.
- Ils le disent aux représentants du personnel, les élus CGT vous remontent leurs problèmes et leur mécontentement régulièrement.

Si vous croyez que faire la sourde oreille arrangera les problèmes, vous vous trompez !

Concernant les points signalés dans nos différents droits d'alerte, contrairement à ce que vous affirmez dans votre courrier, ils ne sont pas résolus, et toute personne qui aura un dossier de Maladie Professionnelle ou d'Accident du Travail auront des documents à joindre à leur dossier.

Concernant les documents demandés dans nos droits d'alerte, il ne nous ont toujours pas été communiqués. Ce sont pourtant des documents obligatoires, inexistantes et non communiqués aux membres du CSE.

Ce qui constitue une entrave supplémentaire !

Recevez, Monsieur le Directeur, nos salutations syndicales,

Corinne Bride
Secrétaire Générale
du syndicat CGT de LDC Bourgogne

Copie : Inspection du Travail