

Le plan de restructuration chez RTL tourne au bras de fer

LE RÉSUMÉ

La phase 1 de la procédure Renault **traîne chez RTL.**

La direction a décidé de passer **unilatéralement à la phase 2**, celle de négociation.

Les discussions bloquent sur les **indemnités de départ.**

Les syndicats pourraient introduire un recours pour **prolonger de 30 jours la phase 2.**

JEAN-FRANÇOIS SACRÉ

Le procédé n'est pas fréquent. En dépit du refus des représentants des travailleurs, la direction de RTL Belgium a décidé lundi de mettre fin unilatéralement à la phase 1, dite d'information, prévue par la loi Renault sur les licenciements collectifs, ceci dans le cadre de son «plan de transformation» #evolve. Elle a dans la foulée décidé de démarrer la phase 2, celle où direction et syndicats négocient les conditions de départ des personnes concernées par le plan social. Une première réunion est déjà prévue mercredi.

Lancé mi-septembre dernier, ce plan prévoyait notamment la suppression de 105 emplois sur les quelque 800 que compte l'entre-

prise (dont 200 free-lance et CDD). Un nombre ramené à 87 au fur et à mesure des réunions organisées durant la première phase. Tous les départements (production, information, régie publicitaire, services généraux...) sont concernés.

Malgré cette baisse de la facture sociale, les représentants du personnel sont coriaces. Ils n'acceptent pas les propositions formulées par la direction sur les indemnités de départ. De fait, alors que la phase 1 n'était toujours pas clôturée, les deux parties ont déjà commencé à négocier. Un mécanisme assez courant que ce télescopage entre information et négociation dans le cadre d'une procédure Renault, lorsqu'on arrive en fin de phase 1.

Selon nos informations, RTL Belgium a provisionné plus de 15 millions pour financer le plan social. Un chiffre que RTL ne confirme pas mais qui est insuffisant, selon les syndicats. «Ce qui ennueie la direction c'est qu'elle va sans doute devoir demander à aux actionnaires d'augmenter l'enveloppe pour les départs», susurre-t-on en interne.

Visiblement, les dirigeants de l'avenue Georgan sont à bout de nerfs. Alors que la durée moyenne d'une procédure Renault tourne autour de cent jours, le plan #evolve a déjà engendré cinq mois de discussions, 20 réunions du conseil d'entreprise extraordinaire, 9 réunions informelles et de nombreuses réunions avec les représentants syndi-

caux ainsi 583 questions/réponses et échanges autour d'une vingtaine de contre-propositions, indique un document interne dont L'Echo a pris connaissance.

Comme cela n'a pas suffi à clôturer cette première phase, les dirigeants ont donc décidé de prendre le taureau par les cornes: «La Direction regrette profondément ce refus (de passer à la phase 2, NDLR) qui contredit leur engagement pris en date du 18 janvier d'un passage imminent, en phase 2», indique-t-elle dans ce même document, se référant au PV du conseil d'entreprise du 18 janvier et à l'annonce faite lors de la réunion du personnel du 22 janvier. Pour justifier son initiative, elle invoque la «nécessité de lever les incertitudes dans lesquelles le personnel évolue depuis la mi-septembre».

Les syndicats ne devraient pas en rester là. Puisqu'ils estiment que la phase 1 (dont la durée n'est pas fixée par la loi) n'avait pas lieu d'être clôturée, ils pourraient tenter un recours auprès du service régional de l'emploi, en l'occurrence Actiris, afin d'allonger de 30 à 60 jours la durée de la phase de négociation, comme le prévoit la procédure Renault.

Les discussions bloquent sur les indemnités de départ des 87 personnes concernées par le plan social.