

Pourquoi Airtel Gabon s'est livré à la fabrication de faux ?

Par MEZ

Des sources internes indiquent que le délégué d'Airtel Gabon S.A a recouru à ce faux grossier pour contourner le code du travail, qui stipule pourtant clairement qu'avant d'engager toute procédure de licenciement, pour des raisons économiques, l'employeur prépare un dossier sur le projet de licenciement qu'il soumet aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux, ainsi qu'aux membres du comité permanent de concertation économique et sociale. Selon le nombre de salariés de la boîte, la direction générale d'Airtel Gabon S.A fait fi du code du travail. Le même Code du travail stipule en outre que, lorsque le licenciement touche au moins dix (10) salariés, un plan social établi en accord avec l'Office national de l'emploi est mis en place. Lequel, dans le cas d'espèce, ne doit pas être confondu avec le plan social conventionnel librement mis en place par les employeurs. Une réunion de concertation organisée par l'employeur a lieu au terme du délai de huit (8) jours impartis aux représentants du personnel et aux membres du comité permanent. Cette réunion est sanctionnée par un procès-verbal qui sera transmis à l'inspection du travail. Une demande d'autorisation est alors adressée à l'inspecteur du travail qui dis-

pose de trente (30) jours pour rendre sa décision. En l'absence de réponse au terme des trente (30) jours, l'autorisation de licenciement est acquise de plein droit. Rien de tout ceci n'a été fait : aucun dossier élaboré et transmis à qui de droit, aucune concertation préalable, absolument rien. Il est dit, en outre, que l'employeur doit, par ailleurs, être en mesure de prouver que l'autorisation a été accordée, sous peine de voir le licenciement déclaré abusif. La notification intervient après l'autorisation de l'inspecteur du travail. L'employeur doit, sans ordre préférentiel, tenir compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille des salariés pour établir la liste des salariés concernés par la mesure de licenciement. Le travailleur licencié pour motif économique a droit au paiement de l'indemnité de licenciement, à un préavis minimum garanti de trois (3) mois, au maintien des allocations familiales pendant six (6) mois, ainsi qu'au droit à l'embauche prioritaire.

C'est fort de toutes ces raisons que les cadres licenciés réclament que leur soient payés leurs droits en bonne et due forme ; non pas les clopinettes que leur propose le DG d'Airtel Gabon qui fait ainsi un bras d'honneur à la loi gabonaise en matière de travail. L'homme ne saurait se plier aux injonctions de l'inspection du

travail, car convaincu que ses relations et entrées au palais présidentiel lui éviteront d'être sanctionné tant pour violation de la procédure, et donc de licenciement irrégulier en la forme (sanctionné par une pénalité égale à trois (3) mois de salaire (article 59 du code du travail), que pour absence constatée de motif réel et sérieux, ou notification verbale du licenciement ou en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail (licenciement abusif sanctionné par le versement de dommages intérêts laissé à l'appréciation des juridictions compétentes). Des sources internes indiquent aussi que le déficit qu'accuse l'opérateur de téléphonie mobile a, certes, causé un chambardement au sein de l'entreprise, mais n'est pas de nature à motiver un licenciement. Pour éviter de donner quelque explication ou clarification, le DG n'est pas venu à son bureau pendant près de trois semaines, après la publication de la décision de licenciement. Depuis un moment, le climat est devenu délétère à Airtel Gabon. Tout est fait pour pousser ces agents à la porte. La téléconférence initiée par le grand patron de la compagnie, le jeudi 28 juillet dernier, a accouché d'une souris : les vraies questions ayant été soigneusement éludées par celui qui se dit le vrai patron d'Airtel Gabon S.A.