

**DROIT DU TRAVAIL /**

- ◆ Christophe BAUMGARTEN
- ◆ Gaétane CARLUS
- Emmanuel GAYAT
- ◆ Emmanuelle LECHEVALIER
- Bénédicte ROLLIN
- Anne-Sophie CARLUS
- Elsa GALAUP
- ▲ Jérémie BÉRIOU
- Maëlle AUCHÉ
- Dimitri MONFORTE
- Jérémie JARDONNET
- Hugues CIRAY
- Leïla PHILIPS
- Marie HODARA
- Jessica LOCHOUARN

**DROIT PRIVÉ /**

- Bettina FERREIRA HOUBINE
- Emmanuelle BOUSCAUD
- Flore DRAPPIER
- Clément HARIRA

Avocats aux barreaux de :

- Paris ◆ Seine-Saint-Denis ▲ Meaux

**JURISTES /**

- Jean-Baptiste MERLATEAU
- Sylvaine JEGAT
- Thomas UFARTE
- Guillaume CASTAGNÉ

**CONTACT**

Tél. : 01 48 96 14 48  
Fax : 01 48 96 13 27  
Email : cabinet@jdsavocats.com  
Site : www.jdsavocats.com

Secrétariat / Cabinet de Bobigny :  
17 rue de l'Indépendance  
93000 Bobigny  
Toque Palais Bobigny / PB 187

Cabinet de Paris :  
127 rue La Fayette  
75010 Paris  
Toque Palais Paris / P0028

Cabinet de  
Marne la Vallée – Val d'Europe :  
14 avenue de l'Europe  
77144 Montévrain

Cabinet de Marseille :  
2 rue Henri Barbusse, immeuble CMCI  
13001 Marseille

**Société PARFUMS CHRISTIAN DIOR**

Monsieur Claude Martinez  
33, avenue Hoche  
75008 Paris

Paris, le 18 septembre 2018

Par LRAR N°1A 149 115 4631 1

**Affaire : CFE-CGC PARFUMS CHRISTIAN DIOR / Sté PARFUMS CHRISTIAN DIOR**  
**N/Réf. : 10001157 EG / HC / HC**

Monsieur,

J'ai été saisi par le syndicat CFE-CGC au sujet de la problématique de recours abusif au travail précaire au sein de votre société.

Plus précisément, il ressort des éléments portés à ma connaissance par mon client qu'au 31 décembre 2017 la société employait environ 2.500 salariés en contrat à durée indéterminée.

Cependant, le nombre de salariés embauchés en contrat stable n'est pas de nature à répondre au développement important et continu de l'activité de l'entreprise.

En effet, sur les deux dernières années, les effectifs en contrat stable ont connu une progression légère de 4,8 % alors que le résultat d'exploitation de l'entreprise a augmenté de 66 % et le chiffre d'affaires de 20 %.

Afin de répondre à cette augmentation constante et pérenne de votre activité, l'entreprise a largement recours au travail temporaire et précaire et exige de ses salariés la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires.

Ainsi, depuis 2008, le recours au travail temporaire a très fortement progressé, le nombre d'intérimaires étant passé de 269 en 2008 à 648 en 2017, soit une augmentation de plus de 140 %.

Les intérimaires représentent aujourd'hui l'équivalent d'un quart des effectifs internes.

Le recours à l'intérim est encore plus marqué au sein de l'établissement Dior de Saint Jean de Braye qui assure la production mondiale des parfums Christian Dior.

Le site employait à fin mai 2018 environ 613 intérimaires, dont plus de la moitié pour surcroît d'activité, les intérimaires représentant ainsi près de la moitié des effectifs du site qui comprend environ 1.600 salariés.

Dans le même temps, le recours aux heures supplémentaires dans l'usine a augmenté de 33 % entre 2016 et 2017, la progression étant même de + 51 % dans la catégorie professionnelle des ouvriers.

La situation au sein de l'entreprise, et plus particulièrement au sein de l'usine, devient intenable : la pression sur les salariés est de plus en plus forte, ce qui impacte négativement l'état de santé tant psychique que physique de vos salariés.

Le taux de précarité, en constante progression depuis plusieurs années, s'élevait à + 20 % en 2017.

Le comité d'entreprise et le syndicat CFE-CGC alertent la direction de l'entreprise de la gravité de la situation depuis plusieurs années.

Vous êtes conscient de cette problématique et la direction a reconnu devant les représentants du personnel que *"la densité actuelle d'intérimaires n'est quoi qu'il en soit plus supportable"*.

Cependant, les engagements pris par la direction sont peu suivis d'effet et ne sont, surtout, pas à la hauteur de la gravité de la situation.

C'est dans ce contexte que mon client m'a donné mandat afin de faire cesser le recours abusif au travail temporaire.

Vous n'ignorez pas qu'en application de l'article L. 1251-5 du code du travail *"le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice"*.

Le recours à l'intérim doit donc demeurer exceptionnel et ne peut constituer un mode normal de fonctionnement des ressources humaines.

En cas d'abus, plusieurs sanctions sont encourues par l'entreprise utilisatrice, dont une sanction pénale.

Néanmoins, avant de porter cette affaire en justice, le syndicat CFE-CGC, qui s'est inscrit dans une logique de dialogue et d'échanges constructifs avec la direction depuis plusieurs années, n'est pas opposé à une ultime discussion amiable afin de trouver des solutions définitives à cette situation.

Dans ce cadre, je vous invite à transmettre la présente à celui de mes Confrères qui vous conseille habituellement et vous remercie de me faire part de ses coordonnées.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sincères salutations.

