



Fiche synthèse étude de cas LEJABY

PN, le 16.oct. 06. version 2.

- ✓ Le contexte dans lequel l'entreprise de lingerie féminine LEJABY évolue est significatif de la situation du secteur textile (THC) européen : pression sur les prix, importation massive depuis les pays à bas coûts salariaux, modification des règles de distribution (chaînes dédiées), saturation de l'offre – en particulier sur le marché français - entraînant une intensification de la concurrence.... LEJABY a été rachetée en 1996 par le groupe d'habillement américain WARNACO qui s'est retrouvé en situation de redressement judiciaire de 2001 et 2002 (chapitre 11 de la loi américaine sur les faillites).
- ✓ LEJABY malgré son appartenance au secteur textile n'avait pas connu jusque là de restructuration et la production restait localisée en France sur 8 sites en région Rhône Alpes et en Auvergne. La direction de l'entité française prend conscience de la nécessité de faire évoluer l'organisation face à l'évolution du contexte concurrentiel et du positionnement de la marque : elle perçoit la nécessité d'une anticipation pédagogique vis-à-vis de son actionnaire (WARNACO), ce qui révèle une assez large autonomie de sa part.
- ✓ La pression concurrentielle pousse la direction de LEJABY à envisager de délocaliser à terme entre 70 et 100% de la production en Tunisie (contre 30% jusque là), ce qui correspond aux standards de la concurrence. Cela entraîne donc la fermeture de 4 sites sur 8 et la concentration des activités productives sur les sites restants. Ce plan officiellement annoncé un an avant sa mise en oeuvre se traduit par 231 suppressions de postes essentiellement occupés par des femmes avec une ancienneté élevée, des compétences non renouvelées et une faible polyvalence.
- ✓ Le démarrage du plan a créé une situation conflictuelle avec des organisations syndicales solidement implantées mais divisées : Un contentieux juridique entre direction et représentants des salariés s'est formé au démarrage des procédures légales. La situation de blocage a été dépassée par la négociation d'un accord de méthode à « chaud ».
- ✓ Le cas LEJABY met en évidence le traumatisme généré par les opérations de restructurations dans l'industrie textile. L'absence dans les entreprises du secteur et ceci depuis de décennies de véritables politiques de formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle réduit considérablement leur employabilité lors des restructurations et conduit leurs représentants à négocier le « dos au mur » des dispositifs d'accompagnement social. Le cas met également en exergue la très faible mobilité des salariés impactés par la restructuration: la direction avait annoncé la mise à disposition sur les sites d'accueil de postes en nombre équivalent à ceux supprimés sur les sites fermés – répondant ainsi formellement à l'obligation légale de reclassement – mais très peu de salariés ont accepté cette mobilité. Cela permet à l'entreprise de poursuivre sa stratégie de délocalisation.
- ✓ Le point positif à retenir de cette opération est sans doute la prise de conscience de la nécessité d'une véritable politique de formation continue pour les salariés qui restent dans l'entreprise après la réorganisation. Il s'agit en quelque sorte de se sortir de l'absence historique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui caractérise ce secteur qui est comme de nombreux autres confrontés aux restructurations lourdes.