

DROIT SOCIAL

CAS PRATIQUE

Vous êtes en charge des affaires juridiques et judiciaires de M. Jean-François Legrand, chef d'une entreprise de 153 salariés, dont l'objet est la fabrication de conserves de légumes sur un seul site. En ce début d'année, il rencontre une série de difficultés dans ses relations avec certains personnels et souhaite recueillir vos conseils.

Un cadre – M. Joël Martin – ne cesse de critiquer ouvertement les orientations stratégiques de l'entreprise, en multipliant sur les listes de diffusion internes des messages de dénigrement de la direction. Il a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute lourde. Ce cadre conteste devant le conseil de prud'hommes les conditions dans lesquelles il a été licencié : il reproche à l'employeur de ne pas avoir énoncé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable les griefs qui lui étaient reprochés ; assisté par un délégué du personnel pendant l'entretien préalable au licenciement, il conteste également la tenue de cet entretien qui s'est fait en présence de plusieurs cadres dirigeants venus assister le représentant de l'employeur ; il invoque enfin la liberté d'expression de tout salarié pour justifier les messages qu'il a diffusés et dont l'objectif n'était que « d'ouvrir les yeux » de la direction.

Une autre procédure de licenciement pourrait être engagée contre un agent de maîtrise – M. Fabrice Leprince – à qui il était reproché une indécatesse. Ce salarié, qui se sentait menacé de licenciement, s'est emparé, pour en faire des copies, de bulletins de paie appartenant à l'entreprise le concernant, parce qu'il avait perdu les originaux. L'employeur se demande si ce manquement est constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le comité d'entreprise envisage d'agir en justice pour faire respecter son droit à être consulté sur les orientations stratégiques. Il a fait savoir à l'employeur qu'il n'a pas été en mesure d'émettre utilement un avis éclairé et de proposer des orientations alternatives sur le texte de l'employeur, dans la mesure où celui-ci, très descriptif, ne contenait aucun élément concret sur la stratégie de l'entreprise ainsi que sur les moyens qu'elle entendait mettre en œuvre en vue d'y parvenir. Il reproche par ailleurs au représentant de l'employeur d'apposer systématiquement le mot « confidentiel » sur tous les documents qui lui sont communiqués : cet usage de la confidentialité qu'il considère comme abusif empêche de communiquer avec les salariés et de les tenir au courant de la santé économique de l'entreprise. M. Jean-François Legrand se demande ce qu'il risque pour ces faits qu'il explique par la volonté d'éviter une diffusion d'informations préjudiciable aux intérêts de la société.



Un syndicat récent ayant obtenu 3 % des voix des salariés aux dernières élections dans l'entreprise est intervenu, en vue de défendre l'intérêt collectif de la profession, dans une instance introduite par un salarié qui s'estimait victime d'une violation des conditions légales de recours aux contrats à durée déterminée. M. Jean-François Legrand entend faire obstacle à cette intervention qu'il estime autant inutile qu'irrégulière, le conflit l'opposant à ce salarié ayant uniquement trait à une reconnaissance de droits individuels.

Vous devez utilement conseiller votre client.