

Cas pratique - Droit du travail - Cergy - 2006

Monsieur B a été embauché par la Société M. en qualité de D.R.H. afin de répondre aux besoins d'une entreprise qui s'est développée rapidement mais dans un secteur commercial de plus en plus concurrentiel.

Outre les questions d'ordre individuel, il lui est demandé d'être l'interlocuteur habituel des représentants du personnel et, en particulier, de présider le comité d'entreprise.

Mais, au bout de quelques mois, plusieurs salariés se plaignent du comportement de Monsieur B à leur égard. A leur demande, l'inspecteur du travail diligente une enquête sur les conditions de travail dans l'établissement exigeant en particulier la communication des fiches individuelles d'évaluation. Cette enquête conclut que Monsieur B, qui s'est montré peu coopératif en invoquant un excès de pouvoir de l'inspecteur quant aux documents exigés, est une personne perverse et manipulatrice dont l'obsession consiste à déstabiliser psychologiquement les salariés en particulier les plus âgés, mais aussi ceux qui affichent certaines convictions politiques ou syndicales, dans le but de leur faire quitter l'entreprise.

Supportent de moins en moins cette situation, certains salariés sont effectivement partis, en adressant des courriers à leur employeur pour lui expliquer les raisons de ce départ. D'autres ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à faire juger qu'ils ont souffert un préjudice nécessitant réparation de la part de la société M et pas seulement de la part de Monsieur B. D'autres enfin, ont saisi cette même juridiction d'actions en résiliation judiciaire de leur contrat de travail mais souhaiteraient aujourd'hui accélérer les choses et quitter l'entreprise immédiatement sans pour autant perdre leurs droits à indemnités.

De son côté, la Société M a fait savoir qu'elle n'en resterait pas là et qu'elle introduirait elle-même, fut-ce de façon reconventionnelle, des actions sur le même fondement. Elle prétend en outre que certains des salariés qui l'ont actionnée en justice ont la qualité de représentant du personnel, ce qui rendrait leur action irrecevable. Un élu du personnel, choqué par cette situation de dégradation collective des conditions de travail a interpellé l'employeur de façon officielle, comme il estime en avoir le droit depuis une loi du 31 décembre 1992, afin que celui-ci s'explique sur les suites qu'il compte donner à ces incidents.

Vous vous prononcerez sur la pertinence juridique de cette dernière initiative après avoir apprécié celle des différents salariés ainsi que les arguments en réponse dont fait état la société M.

Monsieur Z était particulièrement mal vu par Monsieur B. qui a diligenté contre lui une procédure de licenciement pour faute grave. A cette fin, il l'a convoqué le 4 décembre 2005 par lettre du 23 novembre 2005. En raison d'un arrêt maladie, Monsieur Z n'a pas pu se présenter à l'entretien préalable, si bien que le D.R.H. a décidé le 19 décembre 2005 de lui adresser une nouvelle convocation pour le 28 novembre 2005.

Le second entretien s'étant effectivement déroulé de façon contradictoire, Monsieur Z a été licencié pour faute le 8 janvier 2006. Ayant saisi le Conseil prud'hommes d'une contestation de son licenciement, Monsieur Z se demande si le comportement de Monsieur B., attesté notamment par la photocopie d'appréciations écrites peu amènes trouvées dans le bureau du D.R.H. en son absence, ne peut inciter le juge à déclarer son licenciement illégitime, ce d'autant qu'il voit dans la double convocation à l'entretien une irrégularité de procédure qui pourrait avoir la même conséquence.

Que faut-il penser, des prétentions de Monsieur Z ?