

Préparation au CRFPA

Droit du travail

Cas pratique ONZE

La société ONZE est une société de 350 salariés, spécialisée dans la téléphonie fixe et mobile. Son chiffre d'affaires et ses bénéfices sont croissants depuis sa création, en 1999. Julia, nouvelle recrue du service du personnel de la société, est confrontée à plusieurs dossiers et sollicite vos conseils avisés.

- L'établissement installé à Brest, qui gère le centre d'appel de la société pour les services d'assistance aux abonnés, est en cours de fermeture. La société réorganise en effet ses services, afin de faire face à la concurrence de trois nouveaux opérateurs dont la politique commerciale est très agressive. 41 emplois sont concernés par la réorganisation. A l'issue d'une procédure de consultation du comité d'entreprise régulièrement menée, la société ONZE a, en décembre 2006, mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi, comportant de nombreuses mesures, telles que la liste des postes de reclassement proposés dans l'entreprise et dans le groupe, la mise en place d'une cellule de reclassement, une série de mesures de reclassement externe consistant dans la prise en charge financière de stages, d'aides au reclassement ou de formation-adaptation, et l'allocation d'une somme globale de 156 000 euros pour financer des reclassements et la création d'entreprises par les salariés. Une prime « pour service rendu » de 5 000 euros, réservée aux salariés employés à temps plein, est également prévue. Le 3 février 2007, la société a notifié à Jean, employé à temps partiel, son licenciement pour motif économique, précisant dans la lettre de licenciement que « *votre emploi a été supprimé, suite à la fermeture de l'établissement de Brest. Cette réorganisation a été rendu nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de la société ONZE sur le marché national de la téléphonie* ». Jean est mécontent. Il aurait souhaité qu'on lui propose son reclassement. La société n'a pas non plus répondu à sa demande de versement de la prime de 5000 euros. Il envisage donc de contester son licenciement. Agé de 48 ans et en charge d'une famille nombreuse, il sait que ce licenciement ouvre une période de graves difficultés pour lui. Cela faisait plus de six ans qu'il était salarié de la société ONZE. Selon Julia, la procédure de licenciement a été régulièrement menée en tous points.

- Damien, âgé de 23 ans, est un manutentionnaire, embauché par la société ONZE le 2 mai 2007 dans le service des stocks et des entrepôts situé à Paris. Le 6 mai, à la suite d'une mauvaise manipulation, il reçoit une palette de 150 kg sur les pieds et doit être hospitalisé pendant deux semaines. Mais le 21 mai, le jour de sa réintégration dans l'entreprise, Damien reçoit une lettre de rupture de son contrat. Il n'a même pas eu le temps de passer la visite médicale de reprise. Mécontent, il compte bien demander sa réintégration dans la société. Julia est peu inquiète dans la mesure où la rupture est intervenue pendant la période d'essai de Damien et alors qu'il réintégrait l'entreprise.

- Julia vient de recevoir l'assignation de Paul, ancien membre du service des ressources humaines. Celui-ci avait indiqué, dans sa lettre de départ, vouloir démissionner « pour convenances personnelles » tout en précisant qu'il quittait l'entreprise « en attendant le paiement de mes 47 heures supplémentaires, de mes 23 heures de trajet payables et de mes deux années de repos compensateur ». Désormais, Paul est bien décidé à obtenir non seulement les sommes indiquées dans sa lettre de départ, mais aussi des indemnités réparant ce départ contraint. Julia est étonnée, car Paul n'a jamais caché sa volonté de partir, après de nombreuses années de bons et loyaux services dans la société, pour pratiquer sa passion, la pêche.