

IEJ Paris X 2006, cas pratique

Par **Visiteur**, le **25/07/2009** à **20:11**

Cas pratique

La société Amer, installée à Rennes, est spécialisée dans la production et la vente de produits régionaux. Elle emploie 300 salariés.

Au mois de février 2004, les membres du comité d'entreprise, qui n'ont pas été réunis depuis le 30 octobre 2003, découvrent que la société Amer va bientôt faire l'objet d'une prise de participation majoritaire par des actionnaires d'une autre société. Une semaine plus tard, au cours d'une réunion, ils apprennent que l'opération projetée a été réalisée.

Au mois de janvier 2005, la direction de la société s'apprête à supprimer les emplois de 12 salariés chargés de la conception et de la fabrication des produits. Dans cette perspective, elle soumet au comité d'entreprise un plan prévoyant le nombre et la nature des emplois proposés pour le reclassement, la mise en place d'une antenne d'emploi, des primes de départ, des conventions de préretraites. Au début du mois de septembre 2005, Monsieur Duchamp se voit ainsi notifier son licenciement en raison de la baisse importante du chiffre d'affaires de la société depuis deux ans.

Quelques mois plus tard, la situation de l'entreprise s'étant encore dégradée, la direction décide de réorienter son activité vers les stations balnéaires des Côtes d'Armor et de créer un établissement à Paimpol. Monsieur Martin, exerçant depuis 20 ans une fonction de commercial dans l'entreprise, se voit notifier sa mutation dans ce nouvel établissement à compter du mois de septembre 2005. Il fait alors connaître son refus à la direction qui le licencie pour faute grave, dans le respect des règles de procédure.

Informés des mutations massives vers les nouveaux sites de production, les salariés de l'entreprise cessent le travail à deux reprises dans la journée. Le mouvement se poursuit pendant une semaine selon les mêmes modalités. A la fin du mois, Madame Richard et plusieurs salariés sont convoqués à un entretien préalable, à la suite duquel ils se voient notifier leur licenciement, en raison des «graves perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise occasionnés par les débrayages répétés».

1) M. Potier, membre du comité d'entreprise, se demande si l'employeur a bien respecté ses obligations vis-à-vis du comité d'entreprise et vous consulte sur les actions envisageables.

2) Quels droits les salariés Duchamp, Martin et Richard peuvent-ils faire valoir à l'encontre des différentes décisions de l'employeur ?