

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION
MENTION DROIT parcours public et privé
3^{ème} NIVEAU
SEMESTRE 6
GROUPE DE COURS N° 1
DROIT DU TRAVAIL
JEUDI 16 MAI 2013
8 H 30 – 11 H 30

Aucun document n'est autorisé à l'exception du Code du travail édition Dalloz
ou édition Litec

Veillez résoudre les quatre cas pratiques suivants :

1) Monsieur A, salarié de l'industrie automobile, n'a pu accéder à son poste de travail, ce matin, à raison des agissements d'un groupe minoritaire de salariés qui a entendu, à l'appel d'un syndicat représentatif, bloquer les accès à l'entreprise. Monsieur A vous interroge sur la licéité d'un tel mouvement et, notamment, sur les conséquences de ce dernier sur sa rémunération.

2) Monsieur B a entendu cesser son travail de maçon au sein de l'entreprise Z car il a estimé que le chantier sur lequel il intervenait ne respectait en rien les règles les plus élémentaires de sécurité. Interrogé à ce propos, le délégué syndical de l'entreprise Z lui a expliqué qu'il convenait, en l'espèce, de se prévaloir du droit dit « de retrait ». Le même délégué syndical lui a précisé, que dans l'hypothèse où Monsieur B serait éventuellement sanctionné à raison de cette cessation du travail, une grève de solidarité serait immédiatement déclenchée. Que pensez-vous de l'ensemble de ces arguments ?

3) Monsieur C, salarié de l'entreprise X, souhaite connaître l'ensemble de ses avantages conventionnels car, à la lecture de son contrat de travail, des différences sensibles lui sont apparues... de sorte qu'il ne parvient pas à comprendre quelles sont les stipulations dont il peut légitimement se prévaloir auprès de son employeur. Il s'interroge, notamment, sur la nécessité d'être syndiqué pour pouvoir ou non bénéficier de l'accord collectif d'entreprise. En outre, désireux de s'investir dans les fonctions de représentant du personnel, il vous demande de lui expliquer la différence existant entre la fonction de délégué du personnel et la fonction de délégué syndical.

4) Monsieur D, gérant de la SARL Y, souhaite faire cesser l'occupation de son entreprise par des salariés en grève. Il vous interroge à la fois sur la responsabilité des salariés concernés et sur les actions en Justice susceptibles d'être menées. Enfin, il vous interroge sur la possibilité éventuelle de faire appel à une autre main-d'œuvre.