

LICENCE EN DROIT ECONOMIE GESTION

MENTION DROIT parcours public et privé

3^{ème} NIVEAU

SEMESTRE 6

GROUPE DE COURS N° 2

DROIT DU TRAVAIL

JEUDI 16 MAI 2013

8 H 30 – 11 H 30

Le code du travail non annoté est autorisé.**CAS PRATIQUE :**

Spécialisée dans la fabrication de pâtes alimentaires, la société Tortoni a été créée en 1998. En 2010, elle a fusionné avec une entreprise de plats cuisinés, la société Bodin. A l'époque, l'employeur et les élus du personnel (il n'y avait pas alors de représentants syndicaux) s'étaient entendus pour décider de l'application de la *convention collective nationale (CCN) de fabrication des pâtes alimentaires sèches et du couscous non cuisiné* à l'ensemble du personnel issu de la fusion. Conclue en 2007, cette convention a fait l'objet d'un arrêté d'extension en 2008. Elle prévoit un certain nombre d'avantages au profit des salariés, par exemple une prime annuelle d'1/2 mois de salaire, ainsi que des congés rémunérés pour enfant malade (3 jours par an).

Aujourd'hui l'entreprise Tortoni-Bodin compte 350 salariés répartis sur deux sites établis dans le Sud-ouest de la France. Les deux établissements font l'objet d'une direction commune et les mises à disposition de personnel, ainsi que les mutations, entre l'un et l'autre sont relativement fréquentes. Le premier établissement consacré à la fabrication des pâtes est le plus important. L'effectif est établi à 260 salariés, dont 230 à la production.

On note la présence de deux syndicats, l'un, affilié à la CGT – le SPA-, et l'autre, non confédéré et présent depuis plusieurs années dans l'entreprise -l'UAA-. Tous deux ont constitué une section syndicale mais seul l'UAA dispose d'un délégué syndical.

Les dernières élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ont eu lieu en 2012 (cf les résultats en annexe).

I. L'employeur vous indique que 5 salariés de l'atelier de fabrication des plats cuisinés lui ont réclamé récemment l'application de la *CCN de l'industrie alimentaire*, étendue en 2002 et beaucoup plus avantageuse que celle des pâtes alimentaires (notamment, 4 jours de congé pour enfants malades, 10 jours de congés rémunérés en fin de carrière et un 13^{ième} mois). Les salariés soulignent en effet que l'activité de fabrication des plats cuisinés représentant 53% du chiffre d'affaire de l'entreprise, c'est bien la convention correspondant à cette activité qui doit être appliquée -probablement, à l'ensemble du personnel et, en tout cas, aux salariés de l'atelier de conserve.

Pour appuyer leur demande et faire pression sur la direction, ces cinq salariés ainsi que trois de leurs collègues ont décidé de se mettre en grève et de procéder, chaque jour et jusqu'à ce qu'ils aient obtenu gain de cause, à quatre arrêts de travail de 10 mn chacun. Ces interruptions d'activité occasionnant une gêne importante dans le fonctionnement de la production, l'employeur, tout en maintenant le paiement intégral du salaire pour ne pas tomber sous le coup de l'interdiction des sanctions pécuniaires, a décidé d'adresser à chacun des protagonistes une lettre d'avertissement. Ces derniers persistant dans leur attitude fautive, il envisage à présent de les licencier pour faute grave.

Toutefois, le climat dans l'entreprise se détériorant chaque jour davantage, l'employeur ne voudrait pas commettre de faute. Aussi il vous demande conseil tant sur la question de la convention collective applicable que sur le bien fondé des sanctions qu'il a prises ou de celles qu'il envisage de prendre, et sur leurs conséquences.

II. Ensuite, l'employeur vous indique que, dans le contexte de crise aiguë que traverse son entreprise - crise économique aggravée par le scandale « des lasagnes au cheval »-, il envisage d'inviter le ou les délégués syndicaux de l'entreprise, afin de réviser la convention conclue dans l'entreprise en 2010 avec l'UAA. Son objectif serait d'obtenir des syndicats qu'ils acceptent, moyennant l'engagement de sa part de ne pas supprimer d'emplois pendant 3 ans, de revenir sur certains avantages conventionnels : suppression de la prime de 13^{ième} mois, réduction à 2 jours le nombre de jours de congés pour enfant malade et diminution provisoire du montant des salaires effectifs.

Le SPA a déjà fait savoir qu'il était hors de question de soutenir un tel accord ; au contraire, l'UAA a déclaré ne pas être hostile à toute révision de l'accord, sous réserve de l'obtention de garanties substantielles du maintien des emplois et d'une limitation précise de la durée des sacrifices demandés aux salariés. Pensez vous qu'un tel accord puisse être, au regard des règles de droit applicables, possible ? En particulier, les règles relatives à la révision des accords permettent-elles d'envisager la conclusion d'un tel accord ? Par ailleurs, l'accord d'entreprise pourrait-il prévoir des stipulations moins favorables aux salariés que celles de la CCN applicable ? Enfin, quels seraient les effets d'un tel accord sur les contrats de travail ?

Annexe :

Les résultats au 1^{er} tour de scrutin des élections professionnelles de 2012 ont été les suivants :

	Délégués du personnel	Comités d'entreprise
Sans étiquette syndicale	52%	59,25%
UAA	34%	30%
SPA (CGT)	14%	9,75%