

LICENCE DROIT ECONOMIE GESTION
MENTION DROIT parcours public et privé
3^{ème} NIVEAU – SEMESTRE 6
GROUPE DE COURS N° 1
DROIT DU TRAVAIL 2
VENDREDI 5 MAI 2017
8 H 30 – 11 H 30

Le Code du travail est autorisé
(sauf Méga-Code Dalloz et Code annoté du Groupe Revue Fiduciaire)

Veillez résoudre le cas pratique suivant :

L'entreprise toulousaine Eco-Bâti, spécialisée dans les travaux publics et dirigée par M. Molette, compte 105 salariés mais ne dispose d'aucun comité d'entreprise. Un procès-verbal de carence a été dressé lors de l'organisation des élections début janvier 2017.

Cinq sections syndicales ont été constituées dans l'entreprise, par les syndicats CGT - Travaux publics, SUD - Bâtiment, Force Ouvrière - Eco-Bâti, CFDT - Secteur Bâtiment et CFTC. Les quatre premières mènent régulièrement des actions à destination des salariés, tels que réunions d'information, distributions de tracts, délivrance de conseils. Ces derniers mois, ce type de manifestations s'est intensifié en raison du projet puis de l'entrée en vigueur de la loi dite Travail, qui se trouve au cœur des préoccupations de tous les travailleurs. Les débats font rage en cette période d'élection présidentielle : d'aucuns espèrent que le futur Président de la République abrogera ladite loi. Les sections CGT, FO, SUD et CFDT ont d'ailleurs uni leurs efforts pour organiser ensemble, dans le local des sections, un cycle de conférences sur la loi, présentées par un professeur de droit et quelques syndicalistes renommés. La CFTC, au regret de ses membres, n'a pas souhaité participé à cet événement.

Outre la convention collective de branche étendue, l'entreprise Eco-Bâti est soumise à deux accords d'entreprise. L'un est assez ancien. Il avait été signé en 1996 par les syndicats CGT et Force ouvrière et traite de la rémunération des salariés de l'entreprise. L'autre a été conclu en 2012 par l'employeur et les syndicats SUD, CFDT, FO et CGT. Il a trait au droit collectif dans l'entreprise, notamment les règles applicables à la désignation des délégués syndicaux. Sur ce point précis, l'accord stipule qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise est habilité à désigner un salarié en tant que délégué syndical dès lors que ce salarié a atteint un score égal ou supérieur à 7% des suffrages exprimés au premier tour des élections du comité d'entreprise précédant la désignation.

En janvier 2017, quatre syndicats se sont présentés aux élections des délégués du personnel (le syndicat SUD n'ayant pas présenté de candidats). Cent salariés ont participé au vote :

- FO - Eco-Bâti a recueilli 12 voix ;
- CGT - Travaux publics a recueilli 35 voix ;
- CFDT - Secteur Bâtiment a recueilli 45 voix ;
- CFTC a recueilli 8 voix. Mais sur plus de la moitié des bulletins, le nom de M. Clou, la tête de liste, est rayé. Ce qui n'est pas le cas pour M. Pointe, deuxième de la liste.

Mme Vis a été élue déléguée du personnel sur la liste de la CGT-Travaux publics. Depuis les élections, aucune réunion n'a encore été organisée avec les délégués du personnel. Hier, jeudi 4 mai 2017, Mme Vis a donc exigé de M. Molette qu'il la rencontre immédiatement. Elle invoque pour cela le fait que les salaires minima, prévus par l'accord d'entreprise signé en 1996, n'ont jamais été revalorisés, faute de révision dudit accord. M. Molette a refusé la rencontre par manque de temps en raison d'un rendez-vous prévu avec le plus gros fournisseur de l'entreprise. Il a toutefois proposé de planifier une réunion la semaine prochaine, qui réunirait l'ensemble des délégués du personnel titulaires (à l'exception, a-t-il précisé, de Mme Marteau, en congé maternité depuis un mois). Les convocations pourraient être envoyées le lendemain, a-t-il ajouté pour conclure leur conversation.

Mme Vis estime également que M. Molette ne l'a pas dûment informée d'un projet d'achat de nouveaux engins de chantier électroniques exigeant des compétences supplémentaires des salariés.

Conseillez Mme Vis qui vous consulte.

Au mois d'avril dernier, le syndicat Eco-Bâti s'est désaffilié de FO au profit du syndicat SUD auquel il est désormais affilié. Quelques jours après, le 25 avril 2017, Eco-Bâti a informé M. Molette qu'il procédait à la désignation, en tant que délégué syndical, de M. Niveau, salarié de l'entreprise depuis 15 ans.

Le 28 avril 2017, M. Molette recevait un autre courrier par lequel la CFTC l'informait de la désignation de M. Pointe en tant que délégué syndical.

M. Molette conteste ces deux désignations : celle de M. Niveau, au motif que le syndicat Eco-Bâti n'a plus le pouvoir de désigner un DS dans son entreprise ; celle de M. Pointe, au motif que la CFTC n'est pas représentative.

Que peut-il faire ? Ses demandes ont-elles des chances d'aboutir ?

M. Molette vient également d'apprendre que Mme Perceuse, dont le mandat de déléguée du personnel a pris fin lors des dernières élections, a commis une faute disciplinaire. Il estime que celle-ci est grave, à tel point qu'il a, hier, procédé à la mise à pied à titre conservatoire de Mme Perceuse, le temps d'accomplir la procédure de licenciement qu'il souhaite engager.

M. Molette vous demande conseil sur la démarche à suivre pour licencier Mme Perceuse. Il souhaiterait aussi connaître les enjeux du respect des règles que vous lui exposez.