

Melun

Session : Mai 2017

Année d'étude : Troisième année de Licence Droit

Discipline : *Droit du travail 2*
(Unité d'Enseignements Fondamentaux 2)

Titulaire(s) du cours :
M. Emeric JEANSEN

Document(s) autorisé(s) : Code du travail (Dalloz ou Lexis Nexis)

Veillez résoudre les questions soulevées par l'étude de cas suivante :

Dans l'entreprise GRETA, employant 152 salariés sur deux sites industriels (l'un à Bordeaux, l'autre à Lyon), une délégation unique du personnel est mise en place. Lors des élections procédant à la mise en place de cette instance, un protocole d'accord préélectoral valablement conclu réunit les salariés dans un établissement unique et les répartit en deux collèges. Lors du premier tour, un syndicat affilié à la CFE-CGC a présenté des candidats dans le collège technicien et agent de maîtrise. Il y a obtenu 28% des voix. Mais, le nombre de votant étant faible, un second tour a été organisé. Le syndicat a alors présenté des listes dans les deux collèges. Il a récolté, tous suffrages confondus, 12%.

Des salariés contestent, trois semaines après l'élection, le fait qu'il n'existe qu'une délégation unique du personnel. Ils considèrent que le site de Bordeaux et de Lyon sont suffisamment autonomes pour que des instances propres soit mise en place au sein de chacun. Ils saisissent alors le juge de grande instance. L'employeur conteste :

- La recevabilité de leur action ;
- La possibilité de remettre en cause le périmètre décidé par voie d'accord préélectoral ;
- Le bien-fondé de la demande car les sites ne correspondraient pas à des établissements distincts s'agissant d'une délégation unique du personnel et du CHSCT.

Qu'en pensez-vous ?

Après une visite de l'inspecteur du travail notant la dangerosité du matériel utilisé, l'employeur procède au remplacement des machines. Le syndicat affilié à la CFE-CGC saisit un tribunal de grande instance pour demander le retrait de la nouvelle machine en raison de l'absence de consultation de la délégation unique du personnel avant sa mise en place. L'employeur conteste la recevabilité de l'action sur le fondement :

- de l'absence de représentativité du syndicat ;

- de l'absence de compétence du syndicat pour saisir un juge sur cette question ;
- de l'absence d'obligation de consulter la DUP sur cette question.
- A titre subsidiaire, l'employeur invoque le fait que la sanction du retrait de la machine est excessive.

Qu'en pensez-vous ?

De son côté, le CHSCT s'est réuni pour demander la désignation d'un expert éclairant sur les conséquences de la mise en œuvre de cette machine sur la santé des salariés.

L'employeur conteste, devant le tribunal d'instance, la délibération de l'instance ayant adopté cette décision. Selon lui, la décision est illicite car il a refusé de signer l'ordre du jour de la réunion. Qu'en pensez-vous ?

L'employeur conteste aussi :

- la compétence du CHSCT sur cette question ;
- la compétence de l'expert du CHSCT sur cette question.

Qu'en pensez-vous ?

En riposte, l'employeur envisage de procéder au licenciement du secrétaire de l'instance. Espérant ne pas violer le statut protecteur, il attend le lendemain du dernier jour du mandat pour prononcer le licenciement. Il motive ce licenciement par l'utilisation fréquente d'heures de délégation supérieures au crédit d'heures. Qu'en pensez-vous ?

Dissertation :

La consultation des instances de représentation du personnel