

EXAMEN – DROIT DU TRAVAIL

Lundi 6 décembre 2010

**Durée : 2h
aucun document autorisé**

Résoudre le cas suivant

La SA ChausséBien est une entreprise artisanale Iséroise employant 63 salariés en équivalent temps plein (ETP). Elle a pour activité la fabrication de chaussures confortables notamment de mules qui ont fait sa renommée y compris hors des frontières françaises. Pourtant son activité décline et elle est confrontée à de sérieuses difficultés économiques. Ainsi, M. Nemo Cassin, le gérant, lors de la réunion du comité d'entreprise de la Délégation Unique du Personnel évoque-t-il, un projet de délocalisation d'une ligne de production au Maroc. Mme Inès Padrille, représentante syndicale CGT au CE, a procédé à l'enregistrement audio de la réunion sans en avertir quiconque et diffuse les informations recueillies dans la presse locale.

Selon vous, et en ayant posé les questions que vous jugez utiles, quel risque encourt Mme Inès Padrille notamment au plan disciplinaire puisque M. Cassin envisage de la licencier (7 points).

Compte tenu du climat social qui se dégrade, certains salariés craignant une attitude trop radicale de la CGT, décident, à la suite de cette réunion, de créer une section syndicale d'entreprise autonome. Leur objectif est de désigner, dans un premier temps, un représentant de section syndicale puisque les élections de renouvellement de la Délégation Unique du Personnel auront lieu en mars 2011 (les dernières ayant eu lieu en mars 2007) et un délégué syndical par la suite.

Ils vous consultent pour savoir quelles sont les conditions pour cette création, la future désignation et en conséquence les formalités à accomplir (7 points).

Par ailleurs, Mlle Olga Loche, élue CGT, a déclaré avoir pris, conformément à la loi, 15 heures de délégation comme l'atteste les bons de délégation sur lesquels elle persiste à faire figurer la mention « heures de délégation ». M. Cassin entend contester le paiement de certaines heures prises en novembre. En effet, il sait, qu'une grève a éclaté dans une entreprise voisine, qui vient d'être mise en liquidation judiciaire et que Mlle Loche a participé à la manifestation de soutien aux salariés de cette entreprise sur son temps de travail une télévision locale montrant, à plusieurs reprises, Mlle Olga Loche en tête du cortège.

Selon votre analyse, M. Cassin est-il fondé dans sa demande ? Que peut-il obtenir ? (6 points)

Éléments de correction

1/ Faits essentiels

Une représentante syndicale au CE enregistre une séance, à l'insu de tous, et diffuse à la presse une information relative à la délocalisation d'une production de l'entreprise.

Problème de droit

L'enregistrement et la diffusion dans la presse d'une information relative à la vie de l'entreprise délivrée en réunion de CE, constituent-ils une faute ?

Règles mobilisables

L'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel sur les projets intéressants l'organisation de l'entreprise.

V. notamment,

C. trav., art. L. 2323-6. Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle.

L'employeur peut demander la confidentialité sur certaines informations

C. trav., art. L. 2325-5 al. 2. Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Si un licenciement est envisagé, le salarié en sa qualité de représentant syndical, bénéficie d'une protection contre le licenciement. L'employeur doit solliciter une autorisation administrative de licenciement de l'inspecteur du travail. Nota : le représentant syndical bénéficie de la même protection que le délégué syndical.

C. trav., art. L. 2411-3. Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Discussion & solution

Sur la confidentialité des informations. La loi pose deux conditions : l'information doit avoir un caractère confidentiel et l'employeur doit la dire confidentielle. On peut sans doute considérer qu'une information due par l'employeur au CE n'a, a priori, rien de confidentiel. Par ailleurs, on ne sait pas si l'employeur l'a déclarée comme telle ; mais à supposer cette déclaration, une telle information sur la délocalisation d'une production ne nous semble pas avoir un caractère confidentiel par nature (condition requise par la loi). On peut donc considérer que l'information peut être rendue publique.

Dès lors, la question de l'enregistrement perd un peu d'intérêt. Certes, la représentante syndicale (RS) aurait du demander l'autorisation de l'enregistrement. Sans doute même, les membres du CE y compris son président auraient du voter (délibération). On observera par ailleurs, que la RS divulgue une information et non pas l'enregistrement.

On peut estimer que si l'inspecteur du travail est saisi par l'employeur d'une demande de licenciement qu'il la refusera. En effet, en matière disciplinaire, ce licenciement doit reposer sur une faute d'une gravité suffisante pour le justifier, ce qui ne semble pas être le cas en l'espèce.

2/ Par ailleurs, des salariés souhaitent créer une section syndicale pour désigner un représentant de section (RSS) puis un délégué syndical (DS).

Pour créer une section syndicale, il faut d'abord qu'un syndicat d'entreprise soit créé. La loi permet aujourd'hui à tout syndicat valablement constitué ayant 2 ans d'ancienneté, indépendant de l'employeur et respectant les valeurs républicaines et ayant deux adhérents dans l'entreprise de constituer une section syndicale. Le syndicat désignera ensuite, parmi les salariés remplissant certaines conditions, un RSS.

En l'espèce on peut douter que le syndicat autonome ait deux ans d'ancienneté et donc qu'il puisse désigner un RSS.

Textes :

C. trav., art. L. 2131-3. Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction.
Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts.

C. trav., art. L. 2142-1. Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou **chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise** concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1.

C. trav., art. L. 2142-1-1 al. 1. Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

3/ Une déléguée du personnel (DP) a utilisé son crédit d'heures mensuel notamment en participant à une manifestation de soutien à une grève déclenchée dans une autre entreprise, des images de la TV locale l'attestant.

L'employeur entend contester la bonne utilisation de certaines heures, spécialement celles utilisées lors de la manifestation. La question est donc de savoir si un DP peut utiliser des heures de délégation pour soutenir les salariés grévistes d'une autre entreprise.

Attributions générales des DP

C. trav., art. L. 2313-1. Les délégués du personnel ont pour mission :

- 1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- 2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Heures de délégation

C. trav., art. L. 2315-3. Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Les heures de délégation doivent être accomplies conformément à l'objet de la mission des représentants du personnel, ici des DP. La mission des DP ne peut concerner que les problèmes intéressant directement les salariés qui les ont élus. La prise des heures de délégation dans le cadre du crédit mensuel est couverte par une présomption de bonne utilisation (paiement à échéance). L'employeur doit apporter la preuve de la mauvaise utilisation. En l'espèce, cette preuve sera facilitée par les images TV. L'employeur pourra vraisemblablement obtenir le remboursement des heures mal utilisées. Par ailleurs, le salarié, s'étant absenté sans justification de son travail du fait de la mauvaise utilisation des heures de délégation, encourt une sanction disciplinaire.