

Chapitre 3

QCM

1. **b.** La grève est une cessation du travail qui peut être collective et totale. Elle ne peut jamais être individuelle. Plusieurs salariés doivent être concernés par le mouvement de grève. La grève ne peut non plus être partielle, il faut une cessation totale du travail.
2. **c.** La grève a pour effet la suspension du contrat de travail, mais le pouvoir de sanction de l'employeur est maintenu en cas de faute lourde.
3. **c.** La grève ne nécessite le respect d'aucun préavis (ce qui est différent dans le secteur des transports et dans le secteur public). En revanche, l'employeur doit être informé au préalable des revendications des salariés.
4. **a.** La médiation et l'arbitrage sont deux modes de règlement des conflits mis en place en cas d'échec de la conciliation. Ils sont applicables aux conflits entre salariés et employeurs, leur application ayant été étendue au droit du travail.
5. **c.** Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire, composée de représentants désignés des salariés et des employeurs. Aucun magistrat professionnel ne siège, excepté en cas de besoin d'un juge départiteur, juge du TJ.
6. **a. et c.** Le *lock-out* est décidé par l'employeur en cas de mouvement de grève ne permettant pas le maintien de la sécurité et empêchant tout fonctionnement de l'entreprise. La simple atteinte au bon fonctionnement de celle-ci n'est pas suffisante pour justifier une fermeture dans le cadre d'un *lock-out*.
7. **b. et c.** La grève du zèle consiste à respecter de façon excessive les consignes de sécurité, afin de ralentir l'activité de l'entreprise. La grève perlée a également pour objectif de ralentir l'activité de l'entreprise. Ces deux cas de grève sont interdits par la loi, car la grève se définit comme une cessation totale du travail. En revanche, la grève tournante est possible si l'arrêt du travail est complet.
8. **a. et c.** En cas de grève, les salariés non-grévistes ont droit à des dommages et intérêts si le mouvement de grève est déclaré illicite (avec occupation des locaux par exemple). De plus, leur contrat de travail est maintenu et l'employeur doit leur verser leur salaire.
9. **b. et c.** Les MARD permettent un règlement des conflits entre salarié et employeur sans avoir recours au juge. Il s'agit d'une procédure de règlement des conflits de façon non contentieuse ou à « l'amiable ». La recherche de cet accord commun doit permettre un gain de temps et d'argent, mais également de s'assurer d'une résolution durable du conflit. Cependant, pour avoir force exécutoire, l'accord trouvé dans le cadre d'une conciliation ou d'une médiation doit faire l'objet d'une homologation par le juge. Il ne peut donc rester confidentiel.
10. **a. et c.** Peut être désigné conseiller prud'homal tout salarié inscrit sur une liste électorale prud'homale, donc désigné par une OSR, et n'ayant ni interdiction, déchéance ou casier judiciaire. En revanche, l'ancienneté professionnelle doit être de 2 ans sur une période de 10 ans, et non de 3 ans.

11. a. Le mouvement de grève est licite s'il porte sur un motif professionnel. Maurine et Alban peuvent faire grève pour demander une augmentation de salaire. De plus, le mouvement de grève doit être collectif pour être valable. Peu importe qu'il ne soit que deux, une minorité de salariés peut se mettre en grève. Pour finir, le mouvement de grève doit être concerté et l'employeur informé à l'avance des revendications des salariés.

Le motif de grève invoqué par Maurine et Alban est donc valable, ils peuvent n'être que deux, mais ils doivent faire une demande d'augmentation à leur employeur avant de se mettre en grève.

12. b. La grève de solidarité est possible, mais uniquement dans la même entreprise et en lien avec l'exécution du contrat de travail. Dans cette situation, les salariés considèrent que la sanction prononcée par l'employeur est excessive au regard de la faute commise et du contexte. Le motif de grève est donc valable, mais uniquement dans l'entreprise de Bertrand et non dans celle de Richard.

13. b. La conciliation et la médiation ont pour but d'aider les parties en conflit à trouver un commun accord. L'arbitrage fait appel à un tiers, qui va prendre une décision qui s'impose ensuite aux parties. Cependant, comme la conciliation et la médiation, l'arbitrage a pour but de mettre fin au conflit de façon non contentieuse, donc en privilégiant le dialogue entre les parties.

14. a. Le conseil de prud'hommes compétent en cas de recours par un salarié est celui du siège social de l'employeur, du lieu de conclusion ou du lieu d'exécution du contrat de travail. Maëlys peut donc faire un recours devant le conseil de prud'hommes de Paris ou de Rouen.

15. a. Amandine peut faire un recours devant le conseil de prud'hommes pour les heures supplémentaires, car ce tribunal est compétent pour les litiges entre salarié et employeur portant sur l'exécution du contrat de travail. Il est également compétent si elle fait une demande individuelle concernant l'application de la convention collective. Le tribunal judiciaire aurait été compétent en cas de demande concernant cette application mais exercée par un syndicat.

Exercices

EXERCICE 1 – MEDIATION ET OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

1. Présentez les parties ainsi que les faits de cet arrêt.

Les parties : Mme X, coordinateur approvisionnement, est salariée de la société Moria.

La société Moria est l'employeur de Mme X.

Les faits : Suite à des difficultés relationnelles avec sa responsable, Mme X a donné sa démission et fait ensuite un recours pour faire reconnaître une prise d'acte de la rupture du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations. Elle souhaite que la rupture soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Donnez la définition et les conditions de la notion de « prise d'acte de la rupture du contrat de travail » telles qu'elles sont présentées dans cet arrêt.

Définition de la notion de « prise d'acte de la rupture » : il s'agit pour le salarié de constater un non-respect par l'employeur de ses obligations.

Conditions : la faute commise par l'employeur doit être suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à sa charge. Les effets sont ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si la prise d'acte de la rupture n'est pas justifiée par un motif suffisamment grave, alors elle est requalifiée en démission et le salarié ne perçoit aucune indemnité.

3. Identifiez le problème posé à la Cour de cassation.

La question posée directement au juge est de savoir à quelles conditions la rupture d'un contrat de travail par un salarié peut être considérée comme une prise d'acte de la rupture du fait de manquements de l'employeur, et donc requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La question sous-jacente est de savoir si, en cas de conflit entre deux salariés, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée s'il n'a pas mis en place un processus de médiation ou de règlement amiable du différend.

4. À travers sa solution, montrer l'importance que donne la Cour de cassation à la procédure de médiation.

Afin de répondre à la question posée, la Cour de cassation doit déterminer si le comportement de l'employeur est assimilable à une faute suffisamment grave pour dire qu'il a manqué à ses obligations, entraînant une rupture du contrat de travail assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le fait de laisser perdurer un conflit entre deux personnes, poussant l'une d'elles à donner sa démission, est considéré par la Cour de cassation comme un manquement suffisamment grave pour justifier une prise d'acte de la rupture.

L'employeur voit sa responsabilité engagée lorsqu'il ne met pas en place une médiation pour résoudre les conflits entre deux salariés, alors même que cette médiation avait été préconisée par l'inspecteur du travail.

EXERCICE 2 – CONFLIT NON CONTENTIEUX AU SEIN DE L'IMPRIMERIE MANNIER

1. Vérifiez la validité des réponses données par Maurice Mannier.

Principes juridiques

Le droit de grève est un droit constitutionnel auquel l'employeur ne peut porter atteinte. Pour l'exercer, les salariés doivent avoir des revendications professionnelles dont l'employeur doit être informé.

Le lock-out est une décision prise par l'employeur qui consiste à fermer son entreprise du fait d'un mouvement de grève. Pour que cette décision soit valable, elle doit respecter deux conditions :

- elle ne peut être décidée pour empêcher le mouvement de grève ;
- elle doit être justifiée par une sécurité non assurée du fait de la grève ou une impossibilité de poursuivre l'activité de l'entreprise.

Attention

Le droit de grève peut être exercé sans respect de préavis. L'employeur doit être informé des revendications, mais les salariés peuvent se mettre en grève même si la décision définitive de l'employeur n'est pas encore prise.

Application au cas

En l'espèce, Maurice Mannier ne peut affirmer que ce mouvement de grève est illicite alors qu'il repose sur des revendications professionnelles et notamment salariales. Peu importe que Maurice Mannier n'ait pas encore pris sa décision de restructuration. Son refus de négocier une augmentation de salaire est suffisant. De plus, il ne peut menacer de fermer l'entreprise, car le lock-out ne doit pas être utilisé de façon anticipée pour faire obstacle au mouvement de grève.

2. Indiquez à Maurice Mannier les procédures de résolution de ce conflit à sa disposition.

Principes juridiques

En cas de conflit, les parties peuvent choisir plusieurs modes de résolution faisant appel à un tiers :

- La conciliation fait intervenir une commission régionale ou nationale composée de représentants des salariés, des employeurs et des pouvoirs publics. Elle permet d'aider à la discussion, mais les pouvoirs publics, en tant que tiers, n'ont qu'un rôle limité.
- La médiation et l'arbitrage font réellement appel à un tiers dont le rôle est de trouver une solution au conflit. La décision de l'arbitre s'impose aux parties, contrairement à celle du médiateur.

Application au cas

En l'espèce, Maurice Mannier pourra faire appel à l'une des procédures de résolution des conflits précitées. S'il souhaite recourir à un tiers, il aura le choix entre la médiation et l'arbitrage.

EXERCICE 3 – LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES, PRESENTATION ET ORGANISATION

1. Vérifiez si Alice Marmande respecte les conditions pour être désignée conseillère prud'homale.

Principes juridiques

Pour être désigné au conseil de prud'hommes, il faut avoir au moins 21 ans, la nationalité française, être inscrit sur une liste électorale et désigné par une OSR, ne pas être frappé d'interdiction ou de déchéance ni avoir un casier judiciaire, et avoir une ancienneté professionnelle d'au moins 2 ans.

Application au cas

En l'espèce, Alice Marmande respecte les conditions d'âge, d'ancienneté professionnelle et de proposition par une OSR. On pose l'hypothèse qu'elle n'est pas frappée d'interdiction et qu'elle a la nationalité française. Elle respecte donc bien les conditions pour être désignée conseillère prud'homale.

2. Présentez la section à laquelle Alice Marmande sera rattachée.

Principes juridiques

Le conseil de prud'hommes est composé de deux catégories de conseillers : les conseillers employeurs et les conseillers salariés. De plus, il est divisé en cinq sections dont la section

« encadrement » pour les salariés qui ont le « statut cadre ». Ceux-ci ne doivent pas bénéficier d'une délégation d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur. À défaut, ils pourront être électeurs mais ne seront pas éligibles.

Application au cas

En l'espèce, Alice Marmande sera affectée à la section « encadrement ». Étant elle-même soumise à trois niveaux hiérarchiques, elle ne bénéficie pas d'une délégation d'autorité de son employeur et pourra donc être élue comme conseiller salarié. Encadrant une équipe de cinq commerciaux, elle est bien cadre.

Attention

Le statut de cadre est parfois défini par la convention collective à laquelle il faudra se référer en fonction du poste occupé.

3. Expliquez à Alice l'organisation interne du conseil de prud'hommes.

Le conseil de prud'hommes est composé de cinq sections, chacune étant compétente en fonction de l'activité principale de l'entreprise, plus la section encadrement.

Chaque section est composée d'un bureau d'orientation et de conciliation, et d'un bureau de jugement. Le conseil de prud'hommes est présidé par un président et un vice-président. Une formation de référé peut également être mise en place en cas de trouble important nécessitant une décision prise en urgence.