



UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER
IUT GEA NIMES

DROIT DU TRAVAIL
2^{ème} ANNÉE
Cours de Monsieur ROQUE LEO
Plaquette de travaux dirigés

Année 2018-2019 - Semestre 1

1) Conséquence de la mise en cause

Soc. 17 sept. 2003
(n° 01-10.706 [P], *GADT*, n° 160 ; *D.* 2004. 388, obs. I Odoul-Asorey).

« Vu les alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et les articles L. 131-1 et L. 132-7 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter les organisations syndicales de leur demande, la cour d'appel a énoncé que les parties signataires étaient convenues par l'acte du 20 septembre 1999 intitulé "position commune" de rendre l'accord applicable, que par l'effet de l'accord des parties qui ont renoncé au caractère indivisible de l'accord après l'arrêté d'extension partielle, l'accord était devenu applicable le 20 septembre 1999 à l'exception d'une partie de son article 12 et de son article 13 ; que le document du 20 septembre 1999 devait produire le même effet que l'acte dont il est la conséquence ;

Attendu cependant qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'acte du 20 septembre 1999 avait la nature juridique d'un accord collectif, et alors qu'il résultait de ses constatations que cet accord avait été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ».

2) Conséquence de la mise en cause

Soc. 10 févr. 2010
(n° 08-44.454 [P], *JCP S* 1010. 1171, obs. A. Martinon)

« Attendu, cependant, qu'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du code du travail ».

3) L'accord substitué

Soc. 14 mai 1992, *Sté Vaulx Distribution*
(*Bull. civ. V*, n° 310 ; *D.* 1993. 67, note N. Decoopman ; *GADT*, n° 170)

« Mais attendu, qu'en vertu des dispositions combinées des troisième et septième alinéas de l'article L. 132-8 du Code du travail [C. trav., nouv. art. L. 2261-10, L. 2261-14] lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; que la convention ou l'accord substitué visé par ce texte est celui résultant de la

Cons. const. 6 nov. 1996

(n° 96-383 DC, *Dr. ouvrier* 1996. 479, note G. Lyon-Caen; *Dr. soc.* 1997. 25, note M.-L. Morin; *GADT*, n° 157)

« 8. Considérant qu'aux termes du sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946: "Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale..." ; qu'aux termes du huitième alinéa du même préambule: "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises" ; que si ces dispositions confèrent aux organisations syndicales vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, elles n'attribuent pas pour autant à celles-ci un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ; que des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité, peuvent également participer à la détermination collective des conditions de travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives ».

CEDH 12 nov. 2008, *Demir et Bayraka c/ Turquie*
(req. n° 34503/97)

« 154. En conséquence, la Cour estime, eu égard aux développements du droit du travail tant international que national et de la pratique des États contractants en la matière, que le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est, en principe, devenu l'un des éléments essentiels du « droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts » énoncé à l'article 11. de la Convention ».

2) Loyauté des négociations

Soc. 10 oct. 2007, *SEB*

(n° 06-42.721 [P], *RDT* 2008. 188-189, note M. A. Souriac)

« ... Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ;

D'où il suit que la cour d'appel qui, sans encourir le grief de dénaturation allégué à la quatrième branche du moyen, a souverainement constaté que lors de la réunion du 18 décembre 2000 au cours de laquelle avait été soumis à la discussion un projet d'accord, les organisations syndicales après avoir fait valoir leur position avaient refusé de signer un procès-verbal de désaccord, de sorte que la négociation était seulement interrompue, sans qu'aucune procédure de signature ne soit prévue, et que le texte signé ultérieurement par deux syndicats était différent de celui discuté lors de cette réunion, sans qu'il soit allégué que ce dernier ait été préalablement soumis à l'ensemble des organisations syndicales, en a exactement déduit que l'accord était nul... ».

Cas pratique

La SARL Cévennes bois, emploie 150 salariés dans diverses infrastructures. Trois délégués syndicaux ont été désignés dans cette entreprise. Ils représentent la CGT, CDFT et FO. Au premier tour des élections de nomination des membres du comité social et économique, les délégués Cgt et FO ont obtenu 35% des voix, le délégué de la CFDT 30%. En 2014, une première convention collective a été conclue. Une renégociation doit avoir lieu concernant le temps de travail dans l'entreprise, mais FO n'a reçu aucune invitation à la négociation. En outre, la convention en projet prévoit que les heures supplémentaires verront leurs modalités de calcul fondées en partie sur la performance des employés.

Le syndicat FO s'inquiète de voir cette convention collective validée et vous demande conseil, peuvent-ils empêcher sa conclusion, quelles sont les modalités de vote qui peuvent rendre cette convention effective ? De telles dispositions dans l'accord d'entreprise sont-elles encore légales ?

Au niveau national, le secteur de la production de bois connaît une refonte complète de son paysage syndical. À la suite du calcul de l'audience syndicale au niveau national, Le CGT dispose d'une audience à 9%, FO à 36% et CFDT à 40%, un nouveau syndicat a été créé dénommé le Syndicat des Bucherons Vegan nationaliste (le SBVN) qui récolte 10% d'audience. Ce nouveau syndicat partage la même vision de la négociation collective que la CFDT, des divergences existent toutefois dans l'objet social du SBVN qui expose qu'il protège tous les bucherons français et que les bucherons français. Il s'oppose ainsi au recrutement de travailleurs européens. Les négociations au titre de la formation ont bientôt lieu et la CFDT et le SBVN s'opposent à l'intégration de cours de langue française dans les formations accessibles aux employés dans la nouvelle convention.

Les syndicats CGT et FO s'inquiètent de cette nouvelle représentativité et vous demandent s'il est possible de venir signer la nouvelle convention collective sans la CFDT et le SBVN.

Enfin à Carcassonne, dans l'entreprise Montmirail spécialiste en fret routier, deux salariés, l'un représentant syndical, s'opposent à la modification de leur leurs conditions de travail prévues par la nouvelle convention collective qui prévoit des dispositions moins avantageuses que la loi, ils décident donc entamer un mouvement de grève, pour cela ils bloquent la zone de déchargement des camions empêchant les autres routiers de commencer leur livraison. Leur entreprise étant un échec, ils décident de crever les pneus d'un des camions.

L'employeur de la société Montmirail souhaite entreprendre des procédures de licenciement contre ces salariés et vous demande si cette grève était licite, vous êtes son conseil.