

EPREUVE A OPTION**DROIT DU TRAVAIL**

RAPPEL : Vous ne devez traiter ce sujet que si vous avez choisi l'option **DROIT DU TRAVAIL** à l'épreuve écrite de caractère pratique lors de votre inscription à l'examen.

Document autorisé : CODE DU TRAVAIL

SUJET : Résoudre le cas pratique suivant (2 pages).

Madame Solange Latourne, 54 ans, mère de 4 enfants, 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est manutentionnaire dans une usine de fabrication de cartons et de produits papiers divers propriété de la SA TAMPON, qui fait partie du groupe TAMPON International (12 sociétés réparties sur le territoire de l'Union Européenne). L'usine est installée à Forbach en Moselle, elle compte 600 salariés, un comité d'établissement, des délégués syndicaux et des délégués du personnel. La société compte, outre cette usine, un centre de stockage à Florance (80 salariés) et une direction, siège statutaire employant 30 salariés, situé à Paris 59, rue Montmartre (75 002). Une convention d'entreprise vient compléter les règles ordinaires de droit du travail.

Durant l'été 2013, à son retour de vacances Madame Latourne apprend que 60 postes de manutentionnaire risquent d'être supprimés.

Elle a aussi appris que l'employeur avait proposé aux syndicats de négocier un accord de maintien d'emploi. De quoi s'agit-il ? Est-ce que les dispositions de cet accord s'il est signé, lui seront opposables ?

Au mois de septembre 2013, les syndicats ont refusé de signer l'accord; l'employeur s'est alors tourné vers des représentants du personnel élus. Pouvait-il ainsi contourner ainsi l'opposition syndicale ?

Les représentants du personnel ont aussi refusé la proposition. L'employeur, en la personne de Monsieur Stick, directeur général de la SA Tampon, a alors engagé une procédure de licenciement pour motif économique concernant 60 postes. Pour cela, il vous consulte et vous pose quelques questions précises :

1° Le poste de madame Latourne va être supprimé. Faut-il donc obligatoirement engager à son encontre une procédure de licenciement ?

2° Monsieur Stick sait qu'il faudra impliquer les représentants du personnel dans la procédure de licenciement. Vous lui expliquez les initiatives à prendre à l'égard des représentants du personnel, en lui précisant bien sûr qui sont ces représentants.

3° La loi prévoit une obligation de reclassement préalable à un licenciement pour motif économique, quelle sera l'étendue de l'obligation de reclassement concernant Madame Latourne, s'il se révèle qu'elle est effectivement menacée de licenciement ?

Un peu plus tard début octobre 2013, alors que la procédure de licenciement collectif pour motif économique a commencé, Monsieur Stick doit examiner une demande des représentants du personnel qui veulent l'assistance d'un expert-comptable au frais de l'entreprise. Monsieur Stick s'apprête à refuser. Est-il dans son droit ?

Au final, Madame Sitck a été licenciée fin octobre 2013. Elle est indignée et elle entend contester ce licenciement. Quelle est précisément la juridiction à saisir ? Dans quel délai ? Elle considère que pendant les huit années précédant son licenciement des heures supplémentaires ne lui ont pas été payées. Pourra-t-elle joindre cette demande accessoire à la demande principale ?
