

Institut d'Etudes Judiciaires

Université MONTESQUIEU Bordeaux IV

EXAMEN D'ENTREE à l'EDA

Session 2011

Droit du Travail.

Lundi 19 septembre 2011

M. S. TOURNAUX

Christian travaille dans l'entreprise Family-DOM, société de déménageurs spécialisée dans les déménagements à destination des collectivités outre-mer. Il y assure, depuis janvier 2010, des fonctions de chef de projet, statut cadre, en CDD conclu pour la réalisation d'un objet défini d'une durée maximale de 36 mois (le contrat semble parfaitement valable). Un accord collectif d'entreprise conclu en décembre 2008 prévoit la possibilité de conclure une convention de forfait en jours sur l'année pour les cadres disposant d'une autonomie suffisante. L'accord aménage les modalités de calcul et de contrôle du temps de travail des salariés au forfait, une comptabilité précise devant être tenue afin que les temps de repos soient respectés. Le texte prévoit également que le nombre maximal de jours de travail pour les salariés au forfait n'excède pas 218 jours par an. Le contrat de travail de Christian stipule une convention de forfait en jours en application de cet accord collectif.

Depuis un an cependant, Christian a la nette sensation que ses journées et ses semaines de travail s'allongent. En effet, le projet de l'entreprise de s'étendre à l'international, pour lequel il a été recruté, implique une charge de travail plus importante pour l'ensemble de l'équipe de direction. Il n'est pas rare que Christian travaille 15 heures par jour et que ses week-ends se transforment en séminaires de travail. Pire encore, il semble que le supérieur direct de Christian ne prenne aucune mesure pour comptabiliser les heures et les jours effectués, si bien que Christian est persuadé que le seuil de 218 jours n'a pas été respecté en 2010.

Exténué par cette charge de travail, la santé de Christian commence à se détériorer. Après plusieurs arrêts maladie (sans déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle), le médecin du travail le juge inapte à son poste de travail par deux visites espacées de 15 jours. Christian vous consulte pour vous demander ce que va impliquer cette déclaration d'inaptitude et, plus globalement, s'il peut agir contre son employeur pour contester l'application faite des règles relatives aux conventions de forfait.

Hasard ou coïncidence, vous êtes également consulté par l'union locale FO qui dispose d'un délégué syndical dans l'entreprise. FO, qui était signataire de l'accord relatif aux conventions de forfait, envisage sérieusement de le dénoncer. L'accord avait été conclu par FO, CFDT et CFTC. Après quelques recherches, vous constatez que l'entreprise a organisé des élections de la délégation unique du personnel au mois de janvier 2011. Les suffrages exprimés au premier tour sont les suivants : FO = 51% ; CFDT = 25% ; CGT = 15,5% ; CFTC 8,5%. Sachant qu'un accord collectif relatif au droit syndical, conclu à la fin de l'année 2008, prévoit que, par faveur aux syndicats de l'entreprise, le seuil de 8% d'audience électorale suffira à démontrer leur représentativité, quels seront les effets d'une dénonciation de FO ?