

PARTIEL DE DROIT DU TRAVAIL

Mardi 25 novembre 2013

Durée de l'épreuve : 45 mn

Aucun document autorisé - Merci de pas rendre la feuille de sujet

APPORTEZ DES RÉPONSES, JUSTIFIÉES EN DROIT, AUX SITUATIONS SUIVANTES (10 POINTS) :

M. Paco Tisation occupait un emploi de responsable gestionnaire de paie au sein de la société Zntech SA, entreprise spécialisée dans le traitement et la valorisation des déchets à forte teneur en zinc, dont le siège social, où il travaille, est à Paris. Il a conclu un accord de rupture amiable avec son employeur. M. Tisation entend saisir le conseil de prud'hommes de Lille où il a son domicile et porte sa demande devant la section industrie.

Sa démarche est-elle appropriée ? Si non que doit-il faire ?

Par ailleurs, M. Paco Tisation demande le paiement d'une prime d'ancienneté qu'il dit être versée aux salariés ayant 10 ans d'ancienneté quittant l'entreprise sauf cas de licenciement. La convention collective applicable à l'entreprise ne prévoit pas cette prime pas plus que le contrat de travail de M. Tisation

À quelles conditions peut-il obtenir gain de cause ?

Les conseillers n'ayant pas trouvé d'accord, un juge départiteur est saisi. Ce dernier, récemment sorti de l'École Nationale de la Magistrature, rend son jugement seul dans le dessein d'en assurer la célérité.

La procédure a-t-elle été correctement menée ?

QUESTIONS DE COURS

Le statut de l'étudiant stagiaire (5 points)

Qu'est-ce qu'un accord collectif d'entreprise ? Qu'est-ce la représentativité ; comment est-elle évaluée ? (5 points)

ÉLÉMENTS DE CORRECTION POUR LE CAS PRATIQUE¹

Un salarié, occupant un emploi de responsable gestionnaire paie, a rompu son contrat de travail d'un commun avec son employeur. Ce salarié travaille à Paris mais a son domicile à Lille. Souhaitant intenter une action judiciaire contre son ancien employeur, ce salarié entend saisir la section industrie du conseil de prud'hommes (CPH) de Lille.

Compte tenu des informations données, il s'agit de se demander si la démarche du salarié est pertinente. La saisine d'un juge est soumise à des règles de **compétence**. Pour une juridiction, la compétence est l'aptitude légale à instruire et juger un procès. La compétence s'apprécie selon deux critères. Le premier est matériel. La **compétence d'attribution** permet de répartir les litiges entre les juridictions du fond du premier degré en fonction de la nature de l'affaire ou de son importance pécuniaire. Le critère du lieu, **compétence territoriale**, permet de savoir parmi une catégorie de juridiction où va se dérouler le procès.

Le code du travail dispose que le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les **différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail** (...) entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient (C. trav., L. 1411-1). Il précise encore que le conseil de prud'hommes règle **les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail** (C. trav., L. 1411-3). M. Tisation était lié à ZnTech - l'employeur - par un contrat de travail. Le CPH est donc matériellement compétent.

L'article R. 1412-1 dispose que l'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le **conseil de prud'hommes territorialement compétent**. Ce conseil est soit celui dans le ressort duquel est situé **l'établissement où est accompli le travail** ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. En l'espèce, le salarié est sédentaire et accomplit son travail au siège de l'entreprise à Paris. En conséquence, **M. Tisation ne peut valablement saisir le CPH de Lille** ; il doit saisir le CPH de Paris.

Reste la question de **la section compétente car un CPH est divisé en sections autonomes** (C. trav., L. 1423-1). Des dispositions réglementaires précisent la répartition des litiges devant la section compétente. En principe, **l'activité principale de l'employeur** détermine son appartenance à l'une des sections (C. trav., R. 1423-4)². Toutefois, certains salariés relèvent de la **section de l'encadrement** (C. trav., R. 1423-5). Au sens de la loi, sont visés les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ; les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ; les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ; les voyageurs, représentants ou placiers (C. trav., L. 1441-6). Le problème à résoudre est de savoir si M. Tisation, dont on sait qu'il est responsable gestionnaire paie, entre dans le champ d'application de l'article L. 1414-6. **M. Tisation a peut être une délégation de pouvoir pour gérer le service paie et/ou est-il titulaire d'un diplôme de niveau I (master)**. Dans ce cas, la section compétente n'est pas la section industrie - qui correspond pourtant à l'activité de l'entreprise qui l'employait - mais la section encadrement.

M. Tisation réclame le paiement d'une prime d'ancienneté. On suppose donc qu'elle ne lui a pas été versée. On sait par ailleurs que cette prime n'est ni conventionnelle ni contractuelle. **Il convient donc de trouver sa source** et de rechercher si des conditions sont posées puisqu'une ancienneté de 10 ans semble exigée. Si la prime n'a pas pour support juridique une convention collective applicable dans l'entreprise et le contrat de travail, c'est probablement qu'elle trouve son origine dans un usage d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur. M. Tisation devra, dans les deux cas, en prouver l'existence. Pour

¹ Pour les questions de cours se reporter aux documents mis en ligne.

² Le conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections autonomes : 1° La section de l'encadrement ; 2° La section de l'industrie ; 3° La section du commerce et des services commerciaux ; 4° La section de l'agriculture ; 5° La section des activités diverses (C. trav., R 1423-1).

l'usage, le salarié devra prouver une pratique générale, constante et fixe. A supposer, que la source de cette prime soit rapportée, il convient de demander à M. Tisation s'il a bien 10 ans d'ancienneté car si ce n'est pas le cas il ne pourra prétendre à cette prime.

Le litige opposant M. Tisation à son employeur a cheminé pour arriver en phase de jugement. On sait que le CPH est une **juridiction élective et paritaire** et qu'il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs (C. trav., L. 1421-1). La parité est un principe fondamental de l'organisation prud'homale. Le paritarisme oblige par voie de conséquence que les décisions soient prises à la majorité absolue des conseillers. Si une telle majorité ne se dégage pas, la loi prévoit la désignation d'un juge départiteur chargé de départager les conseillers. Selon l'article L. 1454-2, **en cas de partage**, l'affaire est renvoyée devant (...) le même bureau de jugement (...), présidé par un juge du tribunal d'instance (...). L'affaire est reprise dans le délai d'un mois. Un jugement qui constate le désaccord est rendu et ordonne le renvoi à l'audience de départage.

La formation de départage est, en principe, composée des mêmes conseillers et d'un juge d'instance. Les règles de comparution, de représentation et d'assistance sont identiques. Le juge d'instance préside la formation de jugement mais la décision est prise collégialement et une majorité se dégage naturellement. Le jeune juge d'instance ne pouvait donc statuer seul.