

Eléments de corrigé de l'étude de cas du Chapitre 7

Question 1 : Pourquoi cette entreprise a-t-elle majoritairement des immigrants comme salariés ?

Cette entreprise emploie majoritairement des immigrants du fait certainement du caractère saisonnier de l'activité, de la pénibilité des tâches effectuées et des rémunérations justes au niveau du minimum légal.

Pour ces raisons, les populations étrangères, originaires le plus souvent des pays moins riches que la France, fragilisées ainsi économiquement et socialement, sont résignées à n'occuper plus facilement que ce type d'emploi.

C'est ainsi que la société *FRUITS-DE-SAISON*, exploite à la limite de la légalité ce genre de situation.

Question 2 : Pourquoi les jeunes salariées de cette entreprise veulent-elles se syndiquer alors que les plus âgées sont plus réticentes ?

Les plus jeunes découvrent sûrement les pratiques autoritaires du management de l'entreprise et pensent « légitimement se défendre ».

Les plus anciens, plus au courant des pratiques « expéditives » en terme de licenciement au sein de l'entreprise, pensent d'abord à conserver leur emploi, même en acceptant certaines pratiques, parfois au mépris du respect de certaines procédures légales en vigueur.

Question 3 : Comment pourrait-on qualifier la réaction du patron vis-à-vis de Reina ? Celle-ci peut-elle exercer des recours ?

L'attitude du patron de *FRUITS-DE-SAISON* vis-à-vis de Reina, relève d'un type de management plutôt autoritaire. C'est l'approche X de Douglas Mac Gregor (voir chapitre 8).

En terme de recours, Reina ne dispose d'aucun moyen. En effet, les périodes de congés des salariés sont à fixer avec les employeurs, en tenant compte de l'intérêt de l'entreprise et de l'activité. L'employeur peut en effet, faire prévaloir ce motif en cas de litige. De plus, comment envisager un quelconque recours sur la base d'un « accord » obtenu oralement ?

Question 4 : Est-il possible de syndiquer ces salariés ? Justifiez votre réponse.

En employant soixante personnes, les salariés de *FRUITS-DE-SAISON* peuvent élire deux délégués du personnel et bénéficier de **la mise en place d'une section syndicale**. En effet, à partir de cinquante salariés, chaque syndicat représentatif (en France, il s'agit de la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et la CGT-FO) peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux au sein de cette entreprise.

Il faut cependant préciser que **le délégué syndical ne dispose d'aucun pouvoir réel**. Il a en revanche des droits accordés par le législateur, justement pour compenser cette absence de pouvoir; le droit à des heures de délégation, (voir cours) le droit d'être reçu, une fois par an, par la Direction pour discuter.

Mais à quoi cela lui sert-il s'il n'a pas la possibilité d'être écouté, suivi par les salariés ? Prenons l'exemple d'un conflit suivi d'une négociation.

Le syndicat, contrairement aux apparences, n'a pas le pouvoir de « déclencher un mouvement », ni surtout de l'arrêter.

Il ne peut que s'efforcer de convaincre d'arrêter le travail ou de le reprendre. Son seul pouvoir dépend de sa capacité à convaincre les salariés pour « transformer des malaises individuels en revendications collectives », et ainsi être en mesure de faire pression sur la Direction, ici la direction de *FRUITS-DE-SAISON*.

En France le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce indépendamment des syndicats. Ni la loi, ni la jurisprudence n'accordent à ceux-ci le moindre monopole dans l'utilisation de cette « arme de lutte. »

Les salariés cessent souvent le travail lorsque le climat s'est trop dégradé, sans aucun mot d'ordre syndical. Le délégué doit alors essayer de se « rebrancher » sur le mouvement afin de le faire évoluer vers une issue positive pour les salariés.

Le délégué syndical est encore plus démuné pour arrêter un conflit. La signature d'un accord ne suffit pas puisqu'il n'a aucun pouvoir légal pour demander la reprise du travail.

Dans le cadre de *FRUITS-DE-SAISON*, une autre approche peut être envisagée avec **les délégués du personnel** (voir cours).

En effet, la fonction de réclamation est assumée par les délégués du personnel. Ils ont mission de présenter aux employeurs toute réclamation individuelle ou collective, relative aux salariés, à l'application du Code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Ils sont élus dans tout établissement de plus de 10 salariés pour deux ans.

L'intervention des délégués du personnel n'est pas obligatoire ; chaque salarié qui désire saisir la direction de l'entreprise d'une réclamation a le choix entre deux canaux : soit présenter lui-même ses observations à l'employeur ou à ses représentants, soit les présenter par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.

Les délégués du personnel ont aussi pour mission de faire part à l'inspecteur du travail compétent des observations ou des plaintes concernant l'application du droit du travail dans l'entreprise.

Ils² sont habilités à présenter les réclamations des salariés d'entreprises extérieures portant sur les conditions de travail et celles des travailleurs intérimaires portant sur les conditions de travail et l'égalité des rémunérations.

En dehors de la présentation des réclamations à l'employeur et de la saisie de l'inspecteur du travail, **les délégués du personnel ont un rôle à jouer dans divers domaines précisés par les textes (départs en congé, repos compensateur, par exemple)**. Le cas de Reina par exemple, salariée de *FRUITS-DE-SAISON* relève bien de ce domaine.

Les délégués du personnel disposent, pour exercer leur fonction, de la possibilité de rencontrer l'employeur sur leur demande et, collectivement, au moins une fois par mois.

Les demandes des délégués et les réponses de l'employeur sont reportées sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés et de l'inspecteur du travail.