

Assas

Session : Mai 2017

Année d'étude : Première année de Master Droit

Discipline : *Droit social européen et international*
(Unité d'Enseignements Fondamentaux 2)

Titulaire(s) du cours :
M. Bernard TEYSSIÉ

Document(s) autorisé(s) : Aucun document n'est autorisé

Traitez, au choix, l'un des sujets suivants :

Sujet n° 1

Les obstacles à la mobilité des salariés dans l'Union européenne

Sujet n. 2: Etude de cas

ETUDE DE CAS

La SA Magellan, spécialisée dans la fabrication de produits chimiques, dont le siège social est à Paris, et qui emploie 4 800 salariés, contrôle quatre autres sociétés, dont elle détient chaque fois plus de 50% du capital : la société KBR, implantée en Allemagne (1 850 salariés) ; la société Milano, implantée en Italie (1 120 salariés) ; la société Valladolid, implantée en Espagne (1 425 salariés) ; la société Zagreb, implantée en Croatie (86 salariés). L'un des avocats qui conseille habituellement la société Magellan en matière sociale a convaincu M. Foch, PDG, et Mme Joffre, DRH, de la nécessité de mettre en place un comité d'entreprise européen, son absence étant, selon cet avocat, « porteuse d'un lourd risque pénal ». Mme Joffre, agissant sur délégation de M. Foch, a donc entrepris de constituer cette instance de représentation du personnel. Elle a, à cette fin, réuni quelques-uns des salariés membres des instances de représentation du personnel présentes en France, en Allemagne, en Italie et en Espagne, à raison de trois représentants par pays ainsi visés. Les membres de chaque délégation nationale ont été choisis par les dirigeants des sociétés du groupe en concertation avec chaque instance nationale de représentation du personnel concernée. Après trois réunions, tenues au cours du mois de mars 2017, un accord a été trouvé par consensus ce qui a permis, dès le mois d'avril, de mettre officiellement en place le comité d'entreprise européen du groupe. Ce comité est constitué, côté salarial, des membres des délégations nationales qui négocieront avec Mme Joffre. Ils sont investis d'un mandat de six ans. Ils seront réunis, une fois tous les dix-huit mois, pour être informés de la situation économique du groupe et de ses orientations stratégiques. Aux termes de l'accord conclu, « leur avis sera, le cas échéant, sollicité afin de permettre à la direction du groupe Magellan de mieux appréhender les attentes des salariés du groupe ».

Au début du mois de mai, M. Foch a reçu une lettre du secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats « se réjouissant que le groupe Magellan ait constitué un comité d'entreprise européen mais s'étonnant des modalités retenues en vue de le mettre en place et de la manière dont son fonctionnement est envisagé » ; le secrétaire général de la CES conclut en demandant à M. Foch de « procéder dans les plus brefs délais à une remise à plat intégrale du dispositif de représentation du personnel au niveau européen au sein du groupe Magellan ».

M. Foch n'a pas encore répondu au courrier car son attention est retenue, depuis la fin du mois d'avril, par les difficultés rencontrées avec l'administration du travail à propos de travailleurs tchèques et polonais mis par leurs employeurs respectifs, installés en République tchèque et en Pologne, à la disposition de la société Magellan depuis le début du mois de juillet 2016 pour travailler sur les sites industriels que celle-ci exploite sur le territoire français. L'administration du travail soutient que ces travailleurs : 1) doivent bénéficier non seulement du salaire minimum légal en vigueur en France (solution retenue par la société Magellan) mais aussi des minima conventionnels et « de tous avantages financiers accordés aux salariés de la société Magellan sur la base d'un engagement patronal unilatéral » ; 2) « doivent bénéficier des régimes d'intéressement et de participation aux résultats en vigueur au sein de ladite société ; 3) « doivent être intégrés au calcul des effectifs de l'entreprise et être considérés comme électeurs et éligibles lors des prochaines élections professionnelles organisées dans l'entreprise s'ils y sont encore présents à ce moment-là » ; 4) « ne peuvent être affectés qu'à des postes correspondant à leur niveau de qualification attesté par les titres ou diplômes acquis dans leur pays d'origine ou, le cas échéant, en France », l'administration ajoutant que « nulle sous-qualification ou sur-qualification ne saurait être admise ».

M. Foch sollicite vos conseils sur l'ensemble des points précédents.