1. Quel est le rôle de cette juridiction ?

Le Conseil des Prud’hommes a pour rôle de régler les différents conflits entre les employeurs et les salariés. D’après la définition du site vosdroits.service-public.fr, ce conseil est, plus précisément, chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail ou d’apprentissage. L’avocat n’y est pas obligatoire. Une procédure de conciliation est préalable à tout procès. Si elle ne débouche sur aucun accord, l’affaire est renvoyée à une audience de jugement.

1. Qui sont les membres de cette juridiction ?

La composition de cette juridiction est fait de manière paritaire et égale entre les représentants des employeurs et employés.

Chaque section du conseil des prud’hommes étant un tribunal, est composée d’un conseiller prud’homal (le juge), d’un président (employeur ou salarié) ainsi que des conseillers prud'homaux assesseurs (employeurs ou salariés). A la droite du président et des assesseurs se trouve une greffière.

1. 1- Identifier les personnes concernées par la situation, les qualifier juridiquement.

Lors de cette affaire, deux personnes étaient concernées : la société orange et une ancienne employée, Mlle Lelepvrier tous les deux représentés par un avocat.

Ces deux parties sont convoquées par le greffe du conseil de prud’homme : ici le demandeur, Mlle Lelepvrier intente le procès contre la société Orange défenderesse qui subit l’action judiciaire.

Résumer des faits :

La requérante, Madame Lelepvrier est employée chez Orange depuis 1997. Elle a été vendeuse, puis responsable de boutique. Enfin, depuis 2009, elle occupe un statut de représentante permanence syndicale, c’est-à-dire qu’elle n’a plus d’activité opérationnelle.

Suite à un accord d’entreprise sur la gestion de la carrière de porteurs de mandats syndicaux, Madame Lelepvrier sollicite le bénéfice des promotions. Elle dépose une demande de promotion syndicale en 2011 qui lui est cependant refusée par la société Orange le 27 mars 2013 alors que cette dernière aurait dénaturé sa demande pour une demande de promotion de réintégration.

Cependant, dans le cadre de la voix syndicale, Mme Lelepvrier n’a a aucun moment manifester une volonté de réintégrer une activité opérationnelle et fonctionnelle.

Par ailleurs, la société Orange refuse d’inclure les parts variables dans la rémunération de Mme Lelepvrier et dans l’assiette de calcule des congés payés. Néanmoins, ayant eu un poste de vendeuse et responsable d’agence, elle avait donc un salaire fixe et une part variable vendeur. L’accord sur la gestion des carrières de porteurs de mandats syndicaux prévoit donc une application de la rémunération variable moyenne de ces collègues, accord que la société Orange n’a pas respecté.

Mme Lelepvrier dénonce une discrimination syndicale et réclame une indemnisation de 4000 des sommes dues par la société Orange entre 2008 et 2014.

Qualifier juridiquement les faits :

Mme Lelepvrier a été engagée en 1997 par la société Orange au poste de vendeuse puis responsable de boutique. En 2009, Mme Lelepvrier occupe un statut de représentant permanence syndicale : elle n’occupe plus de poste opérationnel. En 2011, elle procède à une demande de promotion syndicale. Or, suite à une dénaturation La société orange a rejeté sa demande de promotion de réintégration le 27 mars 2013 car son projet professionnel était jugé imprécis et insuffisant.

D’autre part, depuis 2008, la société Orange n’inclut plus la rémunération de la part variable vendeur dans le salaire de Mme Lelepvrier comme il l’était convenu par l’accort d’entreprise sur la gestion de la carrière de porteur de mandat syndicaux.

Madame Lelepvrier a donc saisi le Conseil de prud’hommes afin de dénoncer une discrimination syndicale.

Présenter les prétentions et les moyens des parties :

**\* Les prétentions de la partie demandeur : ce qu’elles demandent.**

Suite à l’opposition de la Société Orange pour la promotion syndicale demandée par Madame Lelepvrier en 2011, cette dernière réclame le minima de la rémunération accordée lors d’une promotion qui est de 3% annuel correspondant aux indemnisations de la promotion sur la période allant de 2008 à 2014.

Par ailleurs, elle dénonce une discrimination salariale après une dénaturation de sa demande de promotion syndicale vers une demande de réintégration alors qu’elle n’entendait pas reprendre une activité opérationnelle et que cette promotion est inscrite dans le cadre des promotions syndicales.

Elle a tout de même suivi le processus de demande de promotion de réintégration que lui proposait la filiale Orange avenir qui consistait à l’élaboration d’un bilan de compétence. La promotion lui a été refusée bien qu’elle faisait parti des 5 meilleurs projets professionnels présentés. La logique de protocole de la notation n’a donc pas été respectée par la société Orange qui s’engage à accepter 5 demandes de promotion par an.

(Il n’y avait aucune ambiguïté dans la démarche de Mme Lelepvrier qui était une convention syndicale que la société Orange a voulu dévier dans le cadre d’une réintégration.)

D’autre part, elle sollicite une demande de 1200 euros des parts variables qui ne lui ont pas été données entre 2008 et 2014 et un rattrapage dans le calcul des congés payés.

**Les moyens de la partie demandeurs : les arguments juridiques.**

Concernant la demande de promotion, la partie demandeur reprend en compte l’application d’un accord d’entreprise sur la gestion de la carrière de porteurs du mandat syndical qui donne la possibilité aux salariés syndiqués d’acquérir une promotion syndicale.

La société orange dispose de 3 types de promotion dont la promotion syndicale c’est-à-dire que chaque syndicat bénéficie d’un quota de promotion : la demande de promotion d’un permanent syndical est sponsorisée par l’organisation syndicale qui seule peut juger des aptitudes de compétence et de travail ainsi que du sérieux et du professionnalisme d’une représentant syndical à titre permanent, ici Lelepvrier. Cette promotion syndicale doit prendre en compte le parcours global du salarié.

D’autre part, concernant la demande de part variable vendeur, le contrat de travail prévoit que la rémunération du salarié comprend une part fixe et une part variable (sur les objectifs atteints, proportionnelle au chiffre d’affaires réalisés etc.).

Par ailleurs, selon l’article L.3141-22 du Code du travail, l’indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

En cas d’application de la **règle du dixième**, il convient d’inclure dans l’assiette de calcul de la rémunération la part variable du salaire correspondant à l’activité personnelle du salarié et qui n’est pas calculée sur l’année entière, périodes de travail et de congés confondues.

Par ailleurs, un projet de délibération social avait prévu d’être soumis à la signature des organisations syndicales du premier avril 2015 au terme duquel il indique que toutes les parts variables devront et seront intégrées dans l’assiette de calcul des congés payés pour les salariés.

**\* Les prétentions de la partie défenderesse :**

Concernant la demande de promotion syndicale, le syndicat CGC disposait d’un quota c’est-à-dire d’un certain nombre de promotions qui ont été accordées pour l’année 2012. Par ailleurs, la promotion correspond au parcours global du salarié. Alors que Mme Lelepvrier ne possède plus d’activité professionnelle opérationnelle car elle exerce seulement un mandat syndical. Il n’y a eu aucune discrimination salariale : la convention syndicale de Mme Lelepvrier n’a pas été acceptée mais la procédure a été correctement suivie. Mme Lelepvrier n’a pas été la seule à suivre le processus d’une demande par réintégration : deux autres membres de la CGC ont suivi le processus et ont eu une note de 17,5/20 contre 14/20 pour Mme Lelepvrier. Il existe en effet une appréciation automatique sur la note : l’annotation a pour but de dire si le projet est suffisant ou non : il ne peut pas y avoir une promotion exclusivement décidé par le syndicat.

La partie défenderesse précise que concernant la demande formulée sur la part variable vendeur, la part variable n’a pas été accordée car elle repose sur l’acceptation ou non de la promotion qui dans le cas présent a été refusée pour Mme Lelepvrier. Ainsi, la part variable correspondant à cette promotion sera refusée.

Cependant, la société défenderesse : Orange reconnait qu’il y a eu une erreur en 2010, 2011 et 2012 dans le calcul des part variables vendeurs. A certains trimestre, la part variable a été supérieure à ce qu’elle devait être et donc la Société orange reconnait devoir la somme de 1716 euros de complément de part variable à Mme Lepvrier qui correspondait à ces heures de travail en tant que responsable de boutique.

Concernant l’intégration des parts variables dans les indemnités de congés payés, il n’y a aucun doute pour la société orange que les parts variables ont été prises en compte après comparaison entre le dixième de la rémunération brute totale perçue par Mme Lepvrier et le salaire qui aurait été perçu selon le code du travail.

**Essayer de formuler le ou les problèmes de droit posé :**

Dans quelle mesure Mme Lepvrier a droit à une promotion syndicale ?

Dans quelle mesure elle a également droit à ces parts variables vendeur ?

Dans quelle mesure la pvv est intégrée dans l’assiette de calcule des congés payés. ?

La méthode du 1/10ème est –elle la méthode la plus favorable appliquée ?

Pourquoi n’a-t-elle pas eu à un droit de promotion syndicale ?

S’agit-il d’une discrimination salariale ?

🡪 Le refus de la promotion syndicale de la requérante est-elle légale ?

🡪 La société était-elle en mesure de lui refuser le droit à ses parts variables vendeur ?

Selon vous quelle pourrait être les solutions ?

D’une façon générale, que retirez-vous de cette visite au Conseil de prud’homme ?