

Sentenza del CAC sul CAE di Manpower (Causa numero: CAE/15/2017)
Organo: Comitato Aziendale Europeo di Manpower
Società: ManpowerGroup
Tipo: sentenza del Tribunale (sui CAE) Data: 24/10/2017

Fatti all'origine del caso / contesto

Il percorso per l'istituzione di un CAE alla Manpower è stato molto difficile. Sebbene i sindacati di diversi Paesi abbiano presentato una richiesta legittima, la Direzione aziendale attende a lungo prima di compiere i passi necessari per organizzare una Delegazione Speciale di Negoziazione. Infatti, sia nel Regno Unito che in Francia i sindacati intraprendono azioni legali per fare pressione una volta scaduto il termine di legge di 6 mesi dalla richiesta originale.

Alla fine viene organizzata una DSN nazionale, ma i negoziati procedono molto lentamente. Alla fine del termine di legge di tre anni, non è ancora stipulato alcun accordo. Tuttavia, i negozianti decidono all'unanimità di proseguire le discussioni per qualche altro mese e solo nove mesi dopo l'accordo viene finalmente sottoscritto. Allo stesso tempo, viene deciso che i membri della DSN restino in carica come membri del CAE per il primo mandato di quattro anni.

Per conto di un segretario locale, il sindacato Unite presenta un reclamo al Central Arbitration Committee (CAC), sostenendo che un CAE dovrebbe essere istituito in applicazione dei Requisiti accessori allo scadere del termine di tre anni. Poiché le parti non sono riuscite a raggiungere un accordo entro tale termine, la DSN dovrebbe cessare di esistere. La proroga del termine di negoziazione non è valida. Inoltre, Unite intende contestare la decisione di trasformare la DSN in CAE senza nuove elezioni. Un altro aspetto preoccupante è il fatto che l'accordo istitutivo del CAE non riguarda il 90% dei dipendenti, in quanto non si estende a coloro che hanno contratti con terzi.

Decisione del CAC:

1. A differenza della carrozza di Cenerentola, la DSN mantiene la propria configurazione di strumento adatto alla sottoscrizione di un accordo di istituzione del CAE concordato e non si trasforma in un' inutile zucca il 3 giugno 2016.
2. Al momento del ricorso, la DSN è nel pieno delle proprie funzioni ed in grado di giungere ad un accordo.
3. La stessa DSN può presentare un esposto per richiedere l'istituzione di un CAE in base ai Requisiti accessori a seguito del termine di tre anni, ma non si tratta di un'imposizione automatica.
4. Non vi è alcuna prova che la mancata istituzione di un CAE in una data precedente sia dovuta ad azioni o omissioni da parte del datore di lavoro.

Per tali motivi, il ricorso è stato respinto.

Lo stesso caso è stato portato davanti all'Employment Appeal Tribunal, (Tribunale d'appello del lavoro) che conferma tutte le considerazioni del CAC, in particolare il fatto che la DSN ha effettivamente continuato a esistere. Per tale motivo, il ricorso viene respinto.