



SESSION 2018

UE 3 – DROIT SOCIAL

Éléments indicatifs de corrigé

DOSSIER 1

1) L'intéressement peut-il être mis en place dans la SARL BIOVAL et les mesures envisagées par Léo VANIER sont-elles possibles ?

Règle de droit : L'intéressement est facultatif. Il est ouvert à toutes les entreprises quelque soit leur effectif. Il a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement doit être conclu pour 3 ans au moins. Aucun salarié ne doit être exclu, (sous réserve d'une condition d'ancienneté prévue par l'accord (trois mois maximum)).

Les intérimaires ne sont pas liés par un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice, mais avec l'entreprise de travail temporaire. Ils ne sont pas salariés de l'entreprise utilisatrice.

Application : En l'espèce, le chiffre d'affaires et la rentabilité de la SARL BIOVAL ont connu un fort développement en raison de l'investissement des salariés, ce qui justifie la mise en place de l'intéressement. L'entreprise remplit toutes les conditions pour mettre en place un accord d'intéressement. L'accord peut valablement exclure les salariés intérimaires du bénéfice de l'intéressement puisqu'ils ne sont pas salariés de la SARL BIOVAL (entreprise utilisatrice). En revanche, il n'est pas possible de conclure cet accord pour une durée d'un an renouvelable.

DOSSIER 2

2) Les salariés ont-ils raison ?

Règle de droit : La dénonciation d'un accord d'entreprise entraîne l'ouverture d'une période de préavis de 3 mois et d'une période de négociation de 12 mois en vue de conclure un nouvel accord.

Le texte dénoncé continue de s'appliquer pendant la période de négociation de l'accord de substitution (15 mois au maximum).

Si un accord de substitution est conclu, il remplace l'ancien texte. Si aucun accord de substitution n'a été conclu, l'ancien accord ne s'applique plus mais les salariés conservent une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Application : Les salariés n'ont pas raison. Pendant la période des négociations, ils conservent le bénéfice des jours de congés supplémentaires. En cas d'échec (et donc sans nouveau texte négocié dans les 15 mois), ils ne pourront pas prétendre à la conservation des 3 jours de congés payés supplémentaires.

3) M. Ruffin peut-il exiger de connaître dès le mois de mars les dates des congés payés annuels ? Peut-il exiger de savoir si ses congés du 6 au 25 Août 2018 seront acceptés ?

Règles de droit : La période de prise de congés est fixée par accord collectif ou à défaut, par l'employeur. Elle doit nécessairement comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre. La période de prise des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

Quant à l'ordre des départs en congés, il est fixé par accord collectif. A défaut, c'est l'employeur qui fixe les dates après avis des représentants du personnel. Il affiche les dates avec l'ordre des départs en congés au moins 1 mois à l'avance.

Application : La prise de congés inclut nécessairement la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2018. En conséquence, M. RUFFIN peut exiger de la connaître au plus tard le 1^{er} mars 2018. Quant à la date des départs en congés, M. VANIER n'a pas à répondre immédiatement et pourra le faire au plus tard un mois avant la date de départ en congés, soit au plus tard le 6 juillet 2018 puisque M. RUFFIN envisage de partir en congés le 6 août 2018.

4) Qu'en pensez-vous ?

Règle de droit : Le salarié qui a travaillé sur toute la période de référence a droit à 30 jours (cinq semaines) de congés payés. Le salarié prend un congé principal de 12 jours minimum (deux semaines) à 24 jours maximum (4 semaines) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, puis une 5^{ème} semaine détachée du congé principal.

Les jours du congé principal qui restent à prendre peuvent être fractionnés par l'employeur avec l'accord du salarié, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Dans ce cas, le salarié a droit à des jours de congés supplémentaires :

- 1 jour supplémentaire s'il lui reste 3 à 5 jours à prendre
- 2 jours supplémentaires s'il lui reste au moins 6 jours à prendre.

Application : Monsieur RUFFIN prend 3 semaines en été, une semaine en février et une semaine à Noël. La semaine de Noël lui permet de bénéficier de deux jours de congé supplémentaires.

DOSSIER 3

5) M. DEFERT aura-t-il droit à une indemnité de licenciement ? Comment est-elle calculée ?

Règle de droit : Le salarié licencié a droit à une indemnité légale de licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité légale de licenciement est due quand le salarié a au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité est égale à 1/4 de mois de salaire par année pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Application : M. DEFERT a été licencié pour faute sérieuse (absence de faute grave ou lourde) et cumule 10 mois d'ancienneté. Il aura donc droit à l'indemnité légale de licenciement. Celle-ci sera calculée sur la base d'un quart de mois de salaire au prorata de sa présence dans l'entreprise (soit 10/12^{ème} ou 5/6^{ème}). Il a donc droit à $\frac{1}{4} \times \frac{5}{6}$ de mois de salaire (soit 5/24).

6) La signature par M. DEFERT du reçu le prive-t-il de son droit à réclamer le paiement des heures supplémentaires ?

Règle de droit : Le reçu pour solde de tout compte est le document mentionnant les sommes payées au salarié au moment de la rupture par lequel le salarié reconnaît que l'employeur lui a remis ce qui lui était dû.

Ce reçu peut être dénoncé dans les 6 mois de la date de signature, pour les sommes qui y sont mentionnées. Si le recours porte sur des sommes qui ne sont pas mentionnées, le salarié dispose d'un délai de trois ans pour en réclamer le paiement.

Application : M. DEFERT a signé son reçu pour solde de tout compte il y a 4 mois. Il réclame trois heures supplémentaires non mentionnées. Même s'il a signé le reçu, il a trois ans pour réclamer leur paiement.

DOSSIER 4

7) La convention collective de branche nouvellement étendue s'applique-t-elle à la SARL BIOVAL ?

Règle de droit : Une entreprise est soumise à une convention ou un accord collectif si :

- l'employeur est membre d'une organisation d'employeurs signataire de l'accord ou de la convention ;
- l'entreprise entre dans le champ professionnel et territorial de l'accord ou de la convention.

Le ministre du travail peut étendre une convention collective de branche aux entreprises du champ

Application : En l'espèce, la SARL BIOVAL entre dans le champ d'application professionnel (« secteur »). Si elle entre dans son champ d'application territorial, elle est tenue d'appliquer la convention de branche étendue.

8) Indiquez à Léo VANIER, lequel de ces trois textes s'appliquera, et déterminez combien d'heures complémentaires Adèle JOUBERT pourrait effectuer à l'avenir.

Règle de droit : Le salarié à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail.

Le volume des heures complémentaires ne peut en aucun cas porter la durée du travail du salarié à 35 heures (temps complet).

La loi plafonne leur volume à 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat de travail. Mais un accord collectif (d'entreprise ou de branche) peut porter ce volume jusqu'à 1/3.

En principe, l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche.

Toutefois, l'accord de branche reste prioritaire (verrouillage de droit) dans un certain nombre de domaines, parmi lesquels figure le taux de rémunération mais non le nombre des heures complémentaires.

De même, l'accord de branche peut interdire des dérogations par des accords d'entreprise ultérieurs (verrouillage facultatif) dans quatre autres domaines, mais pas dans le domaine du nombre d'heures complémentaires.

Application : En l'espèce, l'accord d'entreprise s'applique. Adèle JOUBERT pourrait en théorie réaliser 7h30 complémentaires ($30/4=7,5h$). Cependant sa durée de travail hebdomadaire devra toujours demeurer inférieure à 35h. Elle devra donc effectuer moins de 5h complémentaires par semaine.

DOSSIER 5

9) Léo VANIER peut-il agir ainsi ?

Règle de droit : L'inspecteur du travail a un droit de visite, c'est-à-dire le droit de pénétrer et de circuler dans les établissements assujettis à son contrôle à tout moment, sans avoir à prévenir l'employeur. De plus, il a un droit de communication de tous les documents dont la tenue est imposée au chef d'entreprise.

Le fait de faire obstacle à la mission de contrôle de l'inspecteur du travail est constitutif d'un délit.

Application : Léo VANIER ne pourra pas s'opposer à la visite et à la demande de l'inspecteur, sous peine de commettre un délit.

II. QUESTION (3 points)

Quel est le champ d'application et le contenu du bilan social ? Quelles sont ses modalités d'élaboration ?

Le bilan social doit être établi dans les entreprises dont l'effectif habituel est d'au moins 300 salariés.

Il regroupe les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise en matière sociale.

Les informations contenues dans le bilan social concernent les thèmes suivants :

- l'emploi
- les rémunérations et charges accessoires
- les conditions d'hygiène et de sécurité
- les autres conditions de travail (durée et aménagement du temps de travail, conditions physiques du travail, dépenses d'amélioration des conditions de travail, travailleurs inaptes, ...)
- la formation
- les relations professionnelles
- les conditions de vie des salariés et de leur famille
- les travailleurs détachés.

Le bilan social est élaboré par le chef d'entreprise. Les instances représentatives du personnel sont consultées.

III. ÉTUDE DE DOCUMENT (4 points)

1) Quel est le problème de droit posé dans cet arrêt ?

L'employeur peut-il utiliser comme mode de preuve contre son salarié un courrier issu de sa messagerie personnelle et consulté à partir de l'ordinateur professionnel sans porter atteinte à la vie privée du salarié (ou au secret des correspondances) ?

2) Quelle est la position de la Cour de cassation ?

La Cour de cassation rappelle que les éléments liés à une messagerie personnelle du salarié ne peuvent être utilisés à titre de preuve par l'employeur quand bien même le salarié se sert d'un poste de travail professionnel pour ses mails personnels. Ils restent couverts par le secret des correspondances (ou le respect de la vie privée).

3) En quoi les pouvoirs de l'employeur sont-ils limités par l'article 9 du Code civil ?

En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut contrôler le travail de ses salariés.

Ce contrôle ne doit toutefois pas porter atteinte aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles et collectives, en particulier à leur vie privée.

Toute restriction aux libertés du salariés doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Cette exigence de respect de la vie privée s'impose à l'employeur dans l'exercice de ses différentes prérogatives, notamment :

- pouvoir réglementaire : rédaction du règlement intérieur (clauses relatives aux fouilles, aux contrôles d'alcoolémie....)
- pouvoir de contrôle : mise en place de dispositifs de contrôle (géolocalisation, vidéosurveillance, modalités d'accès aux documents et messages figurant dans l'ordinateur professionnel,...)

pouvoir de sanction : l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié sur la base de faits qui relèvent de sa vie personnelle sauf exceptions (manquement aux obligations découlant du contrat ou trouble caractérisé causé à l'employeur).