

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2024

Éléments indicatifs de corrigé

1.1. Vérifier si, en l'espèce, la relation entre les parties pourrait être requalifiée en contrat de travail.

Règles de droit

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. C'est donc au juge qu'il appartient de qualifier le contrat de travail (qualification d'ordre public), le juge n'étant pas tenu par la qualification que les parties ont donnée à leur relation.

Remarque : les règles relatives à la présomption de non-salariat ne sont pas exigées.

Eléments constitutifs du contrat de travail : en l'absence de définition légale du contrat de travail, la jurisprudence considère qu'il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération. Le contrat de travail est caractérisé en présence d'une rémunération, d'une prestation de travail et d'un lien de subordination juridique.

Définition du lien de subordination juridique : élément décisif pour distinguer travailleur indépendant et travailleur subordonné. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Technique du faisceau d'indices : les tribunaux utilisent la technique du faisceau d'indices pour caractériser la subordination juridique (convergence d'éléments tirés de l'analyse de la façon dont est exercée la prestation de travail).

Application

La société Ozone envisage de recruter de nouveaux collaborateurs. Cependant, un des gérants propose de s'attacher les services de travailleurs indépendants (contrat d'entreprise ou contrat de prestation de services) plutôt que de recourir à la conclusion de contrats de travail. Les juges ne seront pas liés par la qualification de micro-entrepreneur (ou d'entrepreneur indépendant) et rechercheront, si dans les faits, la prestation de travail est exécutée sous la subordination d'un employeur qui a le pouvoir de donner des directives et d'en contrôler l'exécution.

En l'espèce, les travailleurs fournissent une prestation de travail sous les ordres et les directives de la société Ozone (planning, horaires et procédures définis par la société Ozone) qui a le pouvoir de les contrôler et de les sanctionner (refus de nouvelles missions en l'absence de compte-rendu). Ces indices traduisent l'existence d'un lien de subordination. Les prestataires accomplissent une prestation rémunérée et subordonnée. Dès lors, le risque d'une requalification des contrats en contrats de travail est élevé.

1.2. Caractériser les éventuelles conséquences sociales et pénales d'une telle requalification pour la société Ozone.

Règles de droit

En cas de requalification des contrats en contrats de travail, l'employeur s'expose en cas de contestation du prestataire devant le juge à :

- **Des conséquences sociales :**

- un rappel de salaires sur la base du Smic, de droits à congés payés, mutuelle d'entreprise, indemnités pour rupture de la relation de travail (*indemnités de 6 mois de salaire si travail dissimulé*) ;
- un redressement sur les cotisations sociales ;

- **Des conséquences pénales** : la société s'expose aux sanctions liées au **travail dissimulé** si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur.
 - o **Elément légal** : *article 8221-5 du Code du travail* ;
 - o **Elément matériel** : est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ; de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ; de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale.
 - o **Elément moral** : la mauvaise foi est exigée.

Application

En cas de requalification des contrats de travail par le juge, la société Ozone s'expose aux **conséquences sociales** énoncées ci-dessus.

Sur le plan pénal, **l'infraction de travail dissimulée par dissimulation d'emploi salarié pourrait être caractérisée** selon le Code du travail (élément légal) car les cogérants de la société Ozone envisagent délibérément (élément moral), pour des travailleurs subordonnés, de ne pas réaliser de DPAE, de ne pas établir de bulletins de salaire et de ne pas déclarer ces salariés auprès à l'URSSAF (élément matériel).

DOSSIER 2 – LA SOCIÉTÉ OZONE ET LE TRAVAIL DE NUIT

Base documentaire : documents 1 et 2

2.1. En vous appuyant sur les documents 1 et 2, démontrer qu'Aline Malherbe aura le statut de travailleur de nuit.

Règles de droit

Selon l'article 3122-2 du Code du travail, une convention ou un accord collectif peut prévoir la définition de la **période de travail de nuit** dans le cadre suivant : est considéré comme du travail de nuit tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. *À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.*

Est considéré comme **travailleur de nuit**, un salarié qui effectue :

- Soit au moins 3 heures de nuit sur la période de nuit définie ci-dessus 2 fois par semaine selon son horaire habituel ;
- *Soit un nombre minimal d'heures de nuit fixé par convention de branche étendue sur une période donnée, ou en l'absence de convention 272 heures sur 12 mois consécutifs.*

Application

Dans le cas de l'entreprise Ozone, la période de travail de nuit est définie par la convention collective et s'étend de 22 h 00 à 07 h 00. Cette disposition est conforme à la loi (article 3122-2 du Code du travail, document 2).

Selon l'avenant à son contrat de travail, Aline Malherbe travaillera deux fois par semaine (jeudi et vendredi) 4 heures sur la période de nuit (22 h à 2 h). Elle aura donc le statut de travailleur de nuit.

2.2. Préciser les avantages dont Aline Malherbe bénéficierait du fait de ce nouveau statut (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

Les avantages reconnus au travailleur de nuit sont :

- **Durées maximales du travail :**
 - La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, *sauf exception* ;
 - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures (*dérogation jusqu'à 44 heures possible*).
- **Contreparties :**
 - **Repos compensateur :** *le travailleur de nuit bénéficie, au titre des périodes de travail de nuit, de contreparties données obligatoirement sous forme de repos compensateur.*
 - **Accès prioritaire au travail de jour :** *les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.*
 - **Surveillance médicale particulière des travailleurs de nuit.**
 - **Mesures prévues par convention ou accord collectif :** *une convention ou un accord collectif peut prévoir des primes, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ; des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ; des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ; l'organisation des temps de pause.*

2.3. Déterminer si Aline Malherbe est en droit de refuser ce changement de statut.

Règles de droit

La modification de la répartition des horaires de travail est **en principe une modification des conditions de travail**. Elle relève du pouvoir de direction de l'employeur. Elle s'impose donc au salarié dont le refus sera considéré comme fautif.

En revanche, la modification des horaires de travail constitue une **modification d'un élément essentiel du contrat de travail** dans les cas suivants :

- *Si les horaires de travail sont déterminants lors de la conclusion du contrat (clause claire et précise) ;*
- **Si par son ampleur le changement d'horaires bouleverse le rythme de travail du salarié ;**
- *Si par son ampleur, le changement d'horaires affecte la vie familiale du salarié de manière excessive.*

S'agissant d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, **l'accord du salarié sera nécessaire** pour effectuer ce changement.

Application

En l'espèce, la mise en place du travail de nuit implique un changement des horaires de travail d'Aline Malherbe. Ce changement induit un bouleversement de son rythme de travail (elle finit deux fois par semaine à 2 h du matin). Il s'agit donc d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail. L'accord d'Aline Malherbe est donc requis pour opérer ce changement. **Elle pourra donc s'y opposer** si elle le souhaite.

3.1. Déterminer si les contrats de travail des salariés de la société Prestidom doivent se poursuivre avec la société Ozone en vous appuyant notamment sur l'arrêt du 27 mai 2015 (document 3).

Règles de droit

Le changement dans la situation juridique de l'employeur (art. L.1224-1 du Code du travail) est caractérisé par la jurisprudence comme étant (éléments cumulatifs) :

- **un transfert** (*hypothèses visées par la loi : vente, fusion, mise en société, ...*)
L'arrêt de la Cour de cassation du 27 mai 2015 valide le fait que la succession de deux prestataires sur un même marché constitue un transfert au sens de l'article L.1224-1 ;
- **d'une entité économique autonome** - *une entité économique autonome est un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre ;*
- **avec la poursuite de l'activité transférée et ce dans des conditions préservant son identité.**

L'article L.1224-1 du Code du travail prévoit dans ce cas le transfert des contrats de travail vers le nouvel employeur. **Ce transfert est automatique** (aucune des parties ne peut y déroger – règle d'ordre public) et ne nécessite pas de rechercher l'accord du salarié.

L'arrêt du 27 mai 2015 précise que, puisque le transfert du contrat de travail résulte de la loi, alors le contrat est transféré de plein droit sans aucune notification particulière.

Application

En l'espèce, il s'agirait bien d'un transfert puisque la société Ozone succéderait à un ancien prestataire sur le marché attribué par la Maison Bleue. Le transfert porte sur la totalité d'une entité économique autonome (les salariés exclusivement affectés à l'exploitation de ce marché) avec la poursuite de l'activité transférée dans des conditions préservant son identité (la même organisation des prestations est prévue).

Il s'agit donc bien d'un cas de transfert des contrats de travail prévus par l'article L.1224-1 du Code du travail. **Les contrats de travail des 10 salariés de la société Prestidom seront donc transférés automatiquement à la société Ozone.**

3.2. En cas d'obtention du marché, préciser si le C.S.E. de la société Ozone devra évoluer dans l'immédiat.

Règles de droit

Les attributions du C.S.E. doivent être distinguées selon qu'il est institué dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés ou dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

Dès lors que l'effectif atteint **50 salariés pendant 12 mois consécutifs**, la nature et les missions du C.S.E. sont amenées à évoluer.

Concernant les attributions récurrentes d'information et de consultation, un délai supplémentaire de 12 mois est laissé pour la mise en place de l'exercice de ses prérogatives.

Application

En cas d'obtention du marché et de transfert automatique des contrats de travail des 10 anciens salariés de Prestidom, la société Ozone dépassera le seuil de 50 salariés (ce n'était pas le cas

avant). Cet effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs pour imposer une évolution du C.S.E..

Donc, dans l'immédiat, les attributions de C.S.E. resteront celles d'une entreprise de moins de 50 salariés.

3.3. À terme, citer trois types de nouvelles attributions du C.S.E. d'Ozone (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

Exemples d'attributions du C.S.E. dans une entreprise d'au moins 50 salariés :

- L'analyse des risques professionnels ;
- Droit d'alerte du C.S.E. en matière économique, etc. ;
- Participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés ;
- Gestion des activités sociales et culturelles ;
- Le C.S.E. est informé et consulté avant la prise de certaines décisions *par exemple : la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou l'introduction de nouvelles technologies ;*
- Le C.S.E. est consulté de manière récurrente sur certains thèmes *par exemple : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.*
- ...



4.1. Indiquer, en vous appuyant notamment sur le document 4, si la société Ozone est en droit de procéder à des licenciements pour motif économique dans ce contexte.

Règles de droit

Définition du licenciement économique : Selon l'article L.1233-3 du Code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur :

- pour **un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié**
- résultant d'une **suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification**, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail
- **consécutives notamment à des difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Les difficultés économiques peuvent être caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires : le Code du travail distingue 4 cas selon l'effectif de l'entreprise. La baisse du chiffre d'affaires doit être significative et appréciée sur une durée qui varie en fonction de l'effectif. *Les difficultés économiques doivent être caractérisées et s'apprécient au moment de la prise de décision de licencier.*

Application

Les ruptures envisagées sont a priori non inhérentes à la personne des salariés. Elles induisent une suppression d'emploi. Elles reposent sur des difficultés économiques qui doivent être caractérisées. La baisse du chiffre d'affaires doit être « significative » et la loi ne précise pas, comme l'affirme Tony Deschamps, que la baisse du chiffre d'affaires doit être d'au moins 50 %.

En ce qui concerne la société Ozone, selon son effectif au jour des licenciements (*42 salariés ou 52 si obtention du nouveau marché*), la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires doit, selon le document 4, être d'une durée au moins égale à 2 ou 3 trimestres consécutifs.

Sonia Dupin fait état **d'une baisse très importante du chiffre d'affaires au cours des 3 derniers trimestres. Les licenciements économiques sont donc, en toutes hypothèses, envisageables dans la société Ozone.**

apprenez efficacement

FICHES



Des fiches **pour réviser**
efficacement

 Conforme au programme  Économisez du temps