

SESSION 2016

DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 5 pages numérotées de 1/5 à 5/5.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante

Page de garde.....	page 1
ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES.....(15 points).....	page 3
Dossier 1	page 3
Dossier 2.....	page 3
Dossier 3.....	page 4
Dossier 4.....	page 4
QUESTION.....(2 points).....	page 5
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT.....(3 points).....	page 5

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie ainsi qu'à l'orthographe et la rédaction de vos réponses.

SUJET

I – SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

La société Tellrup S.A.S. est une scierie dont le siège social est situé à Saint-Dié-des-Vosges (88). Elle a pour activité l'exploitation de plusieurs hectares de forêt de pins. Les produits qu'elle commercialise sont très variés. Ils vont de la charpente, en passant par le bardage, les lames de terrasse, le plancher, le bois de menuiserie, les caisseries ou encore les palettes clouées. Depuis plusieurs années, la société est engagée dans une démarche de développement durable.

Comprenant 64 salariés, elle vient de changer de dirigeant. En effet, Éric PUCK a pris la place de son père en tant que Président de la S.A.S. Vous l'assistez au poste de directeur administratif et financier. À ce titre, il vous demande de répondre à plusieurs questions qu'il se pose afin de guider ses décisions de gestion.

DOSSIER 1

La situation économique n'est pas encourageante. La société Tellrup S.A.S. souffre de la concurrence accrue de l'Allemagne et de la Suède. Un acteur majeur du marché allemand a notamment mis au point un nouveau processus de production qui lui permet de baisser les prix de manière significative. La société Tellrup S.A.S. a perdu de ce fait plusieurs marchés représentant une part substantielle de son chiffre d'affaires. Éric PUCK envisage de supprimer neuf postes et de licencier neuf salariés pour motif économique. Il souhaite ainsi réorganiser son entreprise pour réaliser des gains de productivité. N'étant pas certain des évolutions à venir du marché, il compte avoir recours à des contrats à durée déterminée si l'activité reprend dans les mois suivant ces licenciements.

Travail à faire

- 1. Éric PUCK peut-il procéder à ces licenciements pour motif économique ?**
- 2. Présentez-lui les principales étapes de la procédure à mettre en place.**
- 3. Son projet de recrutement de salariés en contrat à durée déterminée est-il possible ?**

DOSSIER 2

Dans le cadre de la réorganisation de son entreprise, Éric PUCK a été amené à prendre d'autres décisions. Il a modifié les horaires de travail de plusieurs salariés, dont celui de Romain BRIOS. Son employeur a décalé sa journée de travail qui s'achèvera désormais à 18h30 au lieu de 17h. Romain BRIOS a refusé de venir travailler selon ces nouveaux horaires malgré plusieurs rappels et deux mises à pied. Cette nouvelle organisation ne lui convient pas dans la mesure où elle l'empêche de poursuivre sa participation comme joueur amateur dans le club de football local. Éric PUCK envisage une retenue sur salaire voire de licencier Romain BRIOS pour faute sérieuse.

Travail à faire

- 4. Romain BRIOS peut-il refuser ces nouveaux horaires ?**
- 5. Les sanctions envisagées par Éric PUCK vous paraissent-elles licites ? Quels délais Éric PUCK devrait-t-il respecter dans le cadre de la procédure de sanction ?**

DOSSIER 3

Un commercial de la société Tellrup S.A.S. vient de démissionner. Éric PUCK envisage de le remplacer par un salarié en contrat à durée indéterminée. Compte tenu de la situation de l'entreprise, il envisage de recourir à un temps partiel. La durée exacte reste à définir mais serait comprise entre 20 et 26 heures par semaine. La société Tellrup S.A.S. n'est soumise à aucun accord de branche dans ce domaine.

Parmi les candidats qui se sont présentés pour ce poste, Éric PUCK a retenu Clio QUERRE, une jeune femme de 28 ans. Au cours de l'entretien d'embauche, celle-ci a fait part de son souhait de ne travailler que 20 heures par semaine. Cette demande est justifiée par le fait que Clio QUERRE travaille déjà pour le compte d'un autre employeur sur la base d'un contrat de 14 heures par semaine. Éric PUCK envisage de faire droit à sa demande.

Travail à faire

- 6. Éric PUCK peut-il définir librement la durée de ce contrat de travail ?**
- 7. La justification avancée par Clio QUERRE permet-elle de fixer son temps de travail au sein de la société Tellrup à 20 heures par semaine ? Quelles garanties la société Tellrup doit-elle lui apporter ?**

DOSSIER 4

Lors des élections des délégués du personnel et des représentants de salariés au comité d'entreprise en juin 2014, quatre syndicats ont présenté des candidats. Parmi eux, le syndicat Construction et Bois des Vosges (CBV) a obtenu près de 48 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au comité d'entreprise.

Il y a deux mois, la société a été agitée par un conflit collectif suite à la décision de la direction de geler les salaires pendant deux ans. L'appel à la grève a été lancé par deux syndicats : la Confédération Générale de la Scierie (CGS) et Ouvrière-Vosges (O-Vosges). Chaque atelier, à tour de rôle, a arrêté le travail une heure par jour jusqu'à obtenir satisfaction. La production de l'entreprise s'en est trouvée considérablement ralentie.

Travail à faire

- 8. L'action mise en place par la CGS et O-Vosges vous semble-t-elle licite ?**

La CBV, opposée à cette grève, a vu certains de ses adhérents relever l'identité des grévistes et remettre cette liste à la direction de la société. O-Vosges considère que la CBV n'est plus représentative aujourd'hui.

Travail à faire

- 9. La CBV a-t-elle pu perdre sa représentativité ?**

II – QUESTION (2 POINTS)

Après avoir rappelé le principe et les conditions de mise en place d'une délégation unique du personnel, vous préciserez l'intérêt de ce dispositif pour l'employeur.

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Cour de cassation, chambre sociale, 17 septembre 2015

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal des affaires de sécurité sociale de Montpellier, 2 mai 2014), rendu en dernier ressort, qu'ayant été victime d'un accident du travail le 22 septembre 2007, M. X..., alors gérant associé de la société Dassé Patimer, a perçu de la caisse primaire d'assurance maladie de l'Hérault (la caisse) des indemnités journalières du 23 septembre 2007 au 2 novembre 2009 [...] ; [que] la caisse a notifié, le 1er août 2012, à M. X... une pénalité financière d'un certain montant, au motif qu'il exerçait une activité rémunérée au sein de la société susmentionnée et d'une autre société créée en 2008 ; que ce dernier a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ; [...]

Attendu que la caisse fait grief au jugement de dire n'y avoir lieu à pénalité financière, alors, selon le moyen : [...]

4°/ que la victime d'un accident du travail ne doit se livrer à aucun travail rémunéré ou non au cours de la période d'incapacité temporaire, sauf s'il s'agit d'un travail léger autorisé par le médecin traitant et dont le médecin-conseil de la caisse primaire a reconnu qu'il était de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure ; que la création d'une société par une victime d'accident du travail pendant son arrêt de travail indemnisé constitue une infraction à cette interdiction ; qu'en jugeant que la seule circonstance que M. X... aurait créé la société Tielles Dassé pendant le temps de son arrêt de travail n'était pas de nature à le faire considérer comme exerçant une activité dynamique dans la gestion et dans l'administration de ladite société, le tribunal a violé les articles 433-1 du code de la sécurité sociale, les articles 104 et 105 du règlement intérieur modèle des caisses primaires de sécurité sociale pour le service des prestations et indemnités en matière d'accidents du travail annexé à l'arrêté du 8 juin 1951, ensemble les articles L. 323-6 et R. 147-6 du code précité ; [...]

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale [...] qu'une sanction financière ne peut être prononcée [...] que si l'activité non autorisée à laquelle s'est prêtée le bénéficiaire des indemnités journalières a donné lieu à une rémunération ;

Et attendu que le jugement relève que M. X... apporte la preuve qu'il n'a jamais exercé une activité rémunérée au cours de la période d'indemnisation comme en atteste son expert-comptable ;

Que par ce seul motif, le tribunal a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Travail à faire

1. Quel est le problème juridique soumis à la Cour de cassation ?
2. À partir de l'arrêt et de vos connaissances, précisez les obligations du salarié vis-à-vis de la caisse primaire d'assurance maladie et de l'employeur dans le cadre d'un arrêt maladie.