

I - ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES

DOSSIER 1

1.1) À quelles conditions un dispositif de géolocalisation peut-il être mis en place ?

Règles de droit :

L'employeur a le droit d'exercer un **contrôle** (ou une surveillance) de l'exécution par les salariés de leur prestation de travail.

Trois conditions :

- La surveillance doit être justifiée par la **nature du travail à accomplir** et être **proportionnée** au but recherché.
- L'employeur doit **informer chaque salarié de manière individuelle**, et doit **informer et consulter le comité d'entreprise** (ou, à défaut, les délégués du personnel).
- L'employeur doit **déclarer** le dispositif à la CNIL.

Application :

En l'occurrence, l'entreprise a un intérêt à mettre en place un système de géolocalisation. Celui-ci permettrait d'assurer la sécurité du chauffeur isolé compte tenu de ses fonctions (transports internationaux) et des marchandises transportées ainsi qu'une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux lointains.

1.2) Quelles sont les conditions de mise en place d'une convention de forfait annuel ?

Trois conditions :

- L'employeur doit avoir négocié au préalable un **accord d'entreprise ou d'établissement** si la convention collective ou un **accord de branche** ne le prévoit pas.
- Salariés concernés : il doit s'agir de **cadres** (non soumis à un horaire collectif et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps) ou de **non-cadres** (qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps).
- Le **salarié** doit donner son **accord écrit**.

1.3) Quelle convention de forfait annuel conseilleriez-vous à l'entreprise et pour quelles raisons ?

Faits

Les salariés de l'entreprise Pierremoz qui assurent la prospection commerciale disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités. Par ailleurs, ils rencontrent des difficultés pour mesurer leur temps de travail.

Règles de droit :

La loi prévoit deux types de forfait annuel pour régler ce type de problème :

- dans le **forfait annuel en heures**, il faut **respecter la durée annuelle du travail fixée par l'accord collectif**.

Par ailleurs, la loi exige que soient respectées des dispositions variées relatives au temps de travail (exemples : durée maximale journalière et hebdomadaire, majorations pour heures supplémentaires).

- dans le **forfait annuel en jours**, la durée maximale de travail est fixée à **218 jours**

Par ailleurs, la loi exclut l'application de nombreuses dispositions relatives au temps de travail (exemples : durée maximale journalière et hebdomadaire, majorations pour heures supplémentaires).

Application :

En l'espèce, le problème particulier est celui de l'impossibilité de décompter les heures. Le forfait annuel en heures est inadapté et le forfait annuel en jours répond mieux aux contraintes de la prospection commerciale.

DOSSIER 2

2.1) Mme Ravellaz envisage de rompre le contrat de M. Maurice. Qu'en pensez-vous ?

Règle de droit

Un fait commis **en dehors du temps de travail** peut justifier un **licenciement** (autre formulation possible : être une cause réelle et sérieuse de licenciement) s'il cause un **trouble objectif** caractérisé à l'entreprise et présente un **lien avec l'activité professionnelle**.

Application

Le comportement du salarié relève de la vie privée (véhicule personnel, en dehors des heures de travail), mais la médiatisation et le caractère excessif de son comportement sont de nature à causer à son employeur un trouble objectif et caractérisé, eu égard aux fonctions occupées par ce salarié.

2.2) Ces moyens de preuve sont-ils recevables devant le conseil de prud'hommes ?

Règles de droit

Pour être recevables, les moyens de preuve doivent être :

- **licites** : ils doivent respecter notamment le principe de la **vie privée**
- **loyaux** : la preuve obtenue ne doit **pas** avoir pour origine un **stratagème** ou être **recueillie à l'insu du salarié**.

Application

La filature du salarié représente un moyen de preuve non valable en droit, car ce procédé est illicite¹ puisqu'il caractérise une violation de la vie privée du salarié.

De plus, un constat d'huissier obtenu par un moyen déloyal pour confondre le salarié fautif n'est pas valable

Les deux moyens de preuve ne seront donc pas recevables devant le conseil de prud'hommes.

2.3) Quelles seraient les conditions d'indemnisation de ce salarié partant en retraite ?

¹ Le corrigé considère que la preuve obtenue en recourant à un constat d'huissier est illégale. Or il est de jurisprudence constante depuis l'année 2000 que le constat d'huissier est un mode de preuve licite, sans avoir besoin d'informer préalablement le salarié, dès lors que l'huissier procède à des constatations purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter. Il doit donc rester neutre. En revanche, la jurisprudence (notamment un arrêt du 18 mars 2008) lui interdit de recourir à des stratagèmes pour piéger les salariés. Dans ce cas, le constat d'huissier serait un mode de preuve illicite.

Dans le sujet, il est seulement prévu de recourir à un huissier pour constater les rencontres entre un salarié et un concurrent de l'entreprise. Les rencontres se faisant dans un restaurant, donc un lieu ouvert au public, le sujet ne fait pas état d'un stratagème quelconque envisagé. On doit donc en déduire que le mode de preuve est licite ! Conclusion : le point accordé dans le cadre de l'application de cette question pourra être accordé aux deux types de réponse à la condition expresse que le point de vue du candidat soit étayé"

Règles de droit

Le départ en retraite est considéré comme une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Les conditions d'indemnisation sont :

- le salarié doit avoir demandé la **liquidation de ses droits à pension** de vieillesse ;
- le montant de l'**indemnisation légale est fonction de l'ancienneté** dans l'entreprise :
 - 0.5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
 - 1 mois après 15 ans
 - 1.5 mois après 20 ans
 - 2 mois après 30 ans
- l'**indemnité de non-concurrence est due** quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, sauf exceptions : si l'employeur renonce à son application à compter de la date de la rupture ou si le contrat a expressément exclu son application en cas de départ en retraite.

2.4) Indiquez les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui auront un impact sur le montant de sa pension annuelle (au titre du régime général uniquement). Pour chaque élément, vous préciserez quelle(s) variable(s) de la formule de calcul de la pension donnée en annexe B est (sont) affectée(s).

Application :

Les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui ont un impact sur les variables permettant de déterminer sa pension annuelle concernent :

- **S : le salaire plafonné.** La pension est liquidée sur la base du salaire annuel moyen (SAM) calculé sur la base des 25 meilleures années. Le SAM est limité au plafond annuel de la sécurité sociale (37 032 euros en 2013) ;
- **D : le nombre de trimestres de cotisation**, avec un nombre maximal prévu par la loi (M) ;
- **T : si l'assuré n'a pas le nombre de trimestres requis pour avoir une pension à taux plein, une décote** est appliquée sur le taux de pension (T).

II – QUESTION

Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ?

Bénéficiaires et durée

La loi accorde cette protection :

- aux **représentants élus** (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, membres du CHSCT) titulaires ou suppléants (1)
pendant toute la durée de leur mandat et jusqu'à 6 mois suivant son terme ;
- aux **représentants désignés** (délégués syndicaux, représentants syndicaux, salariés mandatés par leurs pairs pour négocier un accord collectif) (1)
pendant toute la durée de leur mandat et jusqu'à 12 mois suivant son terme.

Modalités :

- une procédure spécifique doit être respectée en matière de licenciement :
 - **consultation du comité d'entreprise** (sauf pour les délégués syndicaux) ;
 - **autorisation de l'inspecteur du travail.**
- une protection hors licenciement :
 - toute modification des contrats de travail ou des conditions de travail exige l'**accord des représentants du personnel**
 - tout transfert vers une autre entreprise est soumis à l'**autorisation préalable de l'inspecteur du travail.**

III – ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

1. Quel est le problème juridique ?

A quelle condition un employeur peut-il attribuer une prime laissée à sa libre discrétion ?

OU

Un élément de rémunération peut-il être dans son principe ou montant discrétionnaire ?

2. Quelle est la portée de cet arrêt ?

Le principe « **A travail égal, salaire égal** » oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Selon l'arrêt du 10 octobre 2012, ce principe n'interdit pas à l'employeur de prévoir en plus de la rémunération fixe, l'**attribution d'une prime laissée à sa libre disposition.**

Toutefois, cette liberté ne permet pas à l'employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable.