

1610003bis

DCG

SESSION 2016

UE3 – DROIT SOCIAL

Éléments indicatifs de corrigé

I – SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

DOSSIER 1

1. Eric PUCK peut-il procéder à ces licenciements pour motif économique ?

Règle de droit : La définition du licenciement économique est donnée par le 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 ou à des mutations technologiques.* » (Article L1233-3 du Code du travail)

Conditions du licenciement économique :

Le motif économique doit être un motif « non inhérent à la personne du travailleur ». Ne sont pas des motifs de licenciement économique : le motif disciplinaire, l'absence prolongée ou répétée, l'inaptitude professionnelle...

Le motif économique implique la suppression de l'emploi. Il peut s'agir également de la transformation ou modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

La cause de la suppression ou modification de l'emploi doit être notamment des « difficultés économiques ». Les difficultés économiques doivent être sérieuses pour la survie de l'entreprise.

Application : En l'espèce, les difficultés économiques sont avérées. L'entreprise subit une perte substantielle de son chiffre d'affaires. On peut considérer que la société Tellrup remplit les conditions lui permettant de procéder à un licenciement pour motif économique.

Référentiel 2.4. : La rupture du contrat de travail – Le licenciement : motifs et procédures

2. Présentez-lui les principales étapes de la procédure à mettre en place.

Règle de droit : Notion de licenciement collectif : Le licenciement de 2 à 9 salariés de la même entreprise sur une période de 30 jours est un licenciement collectif, dès lors que ces licenciements sont prononcés pour le même motif.

Procédure :

1. L'entretien : tout salarié, quelle que soit son ancienneté, quelle que soit la taille de son entreprise, quelle que soit la cause de son licenciement, quel que soit le nombre de salariés licenciés en même temps, doit être entendu par le chef d'entreprise ou son représentant.

2. Lorsque l'employeur convoque un salarié à un entretien pour licenciement économique, il doit lui proposer un contrat de sécurisation professionnelle (lorsque l'entreprise compte moins de 1000 salariés).

3. La décision de licenciement doit être notifiée au salarié par LRAR. Le délai entre la date fixée pour l'entretien et la notification du licenciement est de 7 jours ouvrables minimum pour un licenciement individuel ou collectif de moins de 10 salariés.

4. Il doit y avoir consultation des représentants du personnel (CE ou délégués du personnel) sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs, avant même l'établissement du projet de licenciement collectif. Les représentants du personnel sont consultés également sur le projet de licenciement afin de leur présenter les raisons du licenciement, le nombre de salariés, les critères d'ordre et le calendrier.

5. Pour finir, l'employeur doit informer la Direccte par écrit, a posteriori, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Application : La société Tellrup S.A.S. comprend 64 salariés. Elle a donc en principe un comité d'entreprise. Le licenciement envisagé par Eric PUCK concerne 9 salariés. Il s'agit d'un licenciement collectif de moins de 10 salariés sur un période de 30 jours. Il devra donc respecter la procédure précitée.

Référentiel 2.4. : La rupture du contrat de travail – Le licenciement : motifs et procédures

3. Son projet de recrutement de salariés en contrat à durée déterminée est-il possible ?

Règle de droit :

Cas de recours : Pour avoir recours au CDD, l'employeur doit respecter deux conditions :

- Justifier d'un besoin temporaire
- Etre dans l'un des cas prévus par la loi, par exemple l'augmentation temporaire de l'activité

Cas de recours interdits : La loi prévoit des cas dans lesquels il est interdit d'avoir recours à un CDD, notamment le recrutement en cas d'accroissement temporaire d'activité sur un poste de travail supprimé depuis moins de 6 mois suite à un licenciement pour motif économique.

Application : En l'espèce, Eric PUCK compte avoir recours à des CDD en cas d'accroissement de l'activité dans les mois suivant le licenciement économique. Il ne pourra pas avoir recours à ces CDD s'il souhaite le faire dans les 6 mois suivant la procédure de licenciement économique car il s'agit alors d'un des cas de recours interdits par la loi.

Référentiel 2.1. : La formation du contrat de travail – Les différentes formes de contrat

DOSSIER 2 – 6 points

4. Romain BRIOS peut-il refuser ces nouveaux horaires ?

Règle de droit : Différence entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail :

La modification du contrat de travail concerne un élément essentiel du contrat de travail. Elle est soumise à l'accord du salarié. L'employeur ne peut pas en décider seul.

En revanche, la modification des conditions de travail relève du pouvoir de l'employeur.

La modification de la répartition des horaires de travail est une modification des conditions de travail. Cependant, ne constitue pas une simple répartition des horaires de travail le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, d'horaires fixes à des horaires variables. Il s'agit alors d'une modification du contrat de travail impliquant l'accord du salarié.

Application : En l'espèce, le changement envisagé concernant les horaires de Romain BRIOS se limite à une modification de la répartition des horaires. Il s'agit d'une modification des conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Romain BRIOS ne peut donc pas s'y opposer.

Référentiel 2.2. : L'évolution du contrat de travail – La modification du contrat

5. Les sanctions envisagées par Eric PUCK vous paraissent-elles licites ? Quels délais Eric PUCK devrait-t-il respecter dans le cadre de la procédure de sanction ?

Règle de droit : Le salarié ne peut refuser de venir travailler aux horaires fixés par l'employeur. Cela fait partie du pouvoir d'organisation de l'employeur. Le salarié qui refuse une modification de ses conditions de travail commet une faute.

La sanction doit être proportionnée à la faute commise. Il peut s'agir d'un avertissement, d'une mise à pied ou d'un licenciement disciplinaire. Les sanctions de nature pécuniaire sont en revanche interdites. Le licenciement pour motif personnel est prononcé en cas de cause réelle et sérieuse. La faute commise par le salarié doit être suffisamment importante pour justifier le licenciement. L'employeur peut s'appuyer sur des sanctions antérieures prononcées à l'encontre du salarié pour aggraver la nature de la sanction.

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire en convoquant le salarié à un entretien dans un délai de deux mois à compter de la faute. L'entretien doit avoir lieu dans un délai minimum de 5 jours ouvrables

après l'envoi de la convocation. La notification du licenciement doit respecter un délai minimal de deux jours ouvrables à compter de l'entretien et ne peut intervenir plus d'un mois après cet entretien.

Application : En l'espèce, Romain BRIOS ne peut pas refuser la modification des conditions de travail prévue par son employeur Eric PUCK. Ce dernier a déjà prononcé plusieurs sanctions disciplinaires sans succès. Il peut donc le sanctionner en prononçant un licenciement pour faute du fait du non respect répété par Romain BRIOS des horaires de travail. En revanche, il ne pourra pas effectuer de retenue sur salaire à titre de sanction.

Référentiel 2.4. : La rupture du contrat de travail – Le licenciement : motifs et procédures
Référentiel 2.5. : Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés – Le droit disciplinaire

DOSSIER 3

6. Eric PUCK peut-il définir librement la durée de ce contrat de travail ?

Règles de droit : La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 h par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif...

Toutefois, il existe des dérogations individuelles (pour les étudiants de moins de 26 ans, ou pour des salariés en CDD) et des dérogations conventionnelles (par accord ou convention de branche étendu).

Application : Puisque l'entreprise n'est soumise à aucun accord de branche dans ce domaine, l'employeur doit en principe établir la durée de ce contrat à 24 h hebdomadaires, conformément à la loi.

Référentiel 2.1. : La formation du contrat de travail – Les différentes formes de contrat

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 ?

Règles de droit :

Un salarié peut demander à bénéficier d'une durée du travail inférieure à la durée minimale légale dans deux cas :

- Soit pour faire face à des contraintes personnelles. Il s'agit essentiellement de contraintes familiales, de santé, de poursuite d'études pour ceux qui ont plus de 26 ans.
- Soit pour pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins à la durée minimum légale.

Cette demande doit être écrite et motivée.

L'employeur doit regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Application : La candidate a pu justifier d'un cumul d'activités lui permettant d'atteindre une durée hebdomadaire de travail de 34h. L'employeur devra organiser son temps de travail par journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Référentiel 2.1. : La formation du contrat de travail – Les différentes formes de contrat

DOSSIER 4

8. L'action mise en place par la CGT et FO Vosges vous semble-t-elle licite ?

Règle de droit : Le Code du travail ne donne pas de définition légale de la grève. La jurisprudence en définit le droit comme celui d'une cessation totale, collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Pour être licite, la cessation doit donc :

- Etre totale : l'arrêt de travail doit être complet ; les grèves tournantes ou arrêts répétés sont donc autorisés dès lors que l'arrêt est complet ;
- Etre collective : c'est un droit individuel exercé collectivement même par une minorité de salariés (néanmoins, le salarié unique d'une entreprise pourra exercer son droit de grève seul, de même, un salarié pourra faire grève seul s'il répond à un appel à la grève sur le plan national) ;
- Etre concertée : il faut une volonté commune de cesser le travail, l'appel d'une organisation syndicale n'est cependant pas nécessaire ;
- Avoir un but professionnel : les revendications doivent être d'ordre professionnel, raisonnables (l'employeur doit pouvoir y répondre) et préalablement présentées à l'employeur.

Application : En l'espèce, la cessation de travail est bien :

- Totale : arrêt de travail d'une heure par jour ;
- Collective : chaque atelier sera concerné ;
- Concertée : les délégués syndicaux de l'entreprise semblent tous en accord ;
- Appuyée sur des revendications professionnelles : impossibilité de négocier collectivement sereinement, l'employeur est donc bien au courant de la situation.

L'action mise en place par les deux syndicats est licite. Elle répond à la définition de la grève.

Référentiel 5.2. : Le contentieux social – Les conflits non contentieux de la relation de travail

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

Règles de droit : Un syndicat doit remplir 7 critères cumulatifs pour être représentatif de la collectivité de travailleurs : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté d'au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique, audience, influence, effectifs d'adhérents et cotisations.

Application : C'est la question de l'indépendance qui se pose ici. La CFDT CBV a eu un comportement ambigu durant la dernière grève : le syndicat était opposé à la grève, certains de ses membres ont fourni la liste des grévistes à la direction. Cet élément donne à penser que le syndicat est très lié à la direction et qu'il manque d'indépendance pour être jugé encore représentatif. La CFDT CBV a pu perdre sa représentativité lors de ces événements.

Référentiel 3.1. : La représentation collective – Les syndicats

II – QUESTION

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.

Principe : les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Conditions de mise en place :

- ne sont concernées que les entreprises dont l'effectif est compris **entre 50 et moins de 300 salariés** (contre 200 avant la loi Rebsamen d'août 2015)
- décidée sur **initiative du chef d'entreprise,**
- **après consultation des représentants du personnel,**
- mise en œuvre lors de l'instauration ou du renouvellement de l'une des institutions représentatives du personnel (*afin de coïncider avec la mise en place de la DUP la durée des mandats des représentants peut être réduite ou prorogée dans la limite de 2 ans*)
- *au-delà de 300 salariés, la mise en place d'une DUP est possible, elle échappe toutefois au pouvoir unilatéral du chef d'entreprise car elle suppose la signature d'un accord collectif majoritaire.*

Intérêts :

- **moins de réunions :** la DUP est convoquée tous les 2 mois soit au maximum 6 réunions/an
- **avec un ordre du jour commun,** soit un gain de temps
- **des interlocuteurs identiques** pour les 2 ou 3 IRP ce qui facilite le traitement des questions
- **crédit d'heures allégé** pour l'exercice du mandat
- **moins de représentants** donc moins de salariés protégés

Référentiel 3.1. : La représentation collective – Les institutions représentatives du personnel

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT

1. Quel est le problème juridique soumis à la Cour de cassation ?

La poursuite d'une activité non rémunérée pendant un arrêt maladie prive-t-elle le salarié du bénéfice de ses indemnités journalières ?

2. A 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.

Dans le cadre d'un arrêt maladie, le salarié est tenu de s'abstenir de toute activité non autorisée. La Cour de cassation précise dans cet arrêt que l'exercice d'une activité non rémunérée au cours de la période d'indemnisation ne pouvait donner lieu à sanction. Ainsi la création d'une société dès lors qu'elle n'a pas donné lieu à rémunération a été jugée licite.

Par ailleurs, le salarié est tenu :

- De respecter les prescriptions du praticien
- De se soumettre au contrôle diligenté par la Sécurité sociale ou l'employeur (s'il y a un complément patronal)
- De respecter les horaires de sortie
- D'informer l'employeur et la caisse primaire d'assurance maladie du fait qu'il est en arrêt, dans les 48 heures.
- De respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur.

Référentiel 4.2. : Le régime général de la Sécurité sociale – La protection contre les aléas de la vie