



1^{ère} Ecole en ligne des professions comptables
Spécialiste des préparations DCG - DSCG via Internet

CORRIGÉS COMPTALIA DES EXAMENS DCG 2008

The flyer features the Comptalia logo at the top left. Below it, the text 'CORRIGÉS DCG08' is prominently displayed in white and blue. A sub-headline reads 'À TÉLÉCHARGER GRATUITEMENT 48H APRÈS CHAQUE ÉPREUVE SUR WWW.COMPTALIA.COM'. The flyer is divided into two main sections: 'Comptalia Formation DCG - DSCG VIA INTERNET' and 'Comptalia TV LA CHAÎNE DU SAVOIR COMPTABLE'. The first section lists benefits like 'Formation complète - sur mesure - à votre rythme' and 'Assistance permanente de vos formateurs'. The second section lists 'Tous vos cours en vidéo' and 'Emissions interactives en direct'. A red circular badge on the right says 'INSCRIPTION TOUTE L'ANNÉE! DÉMARRAGE SOUS 48H!'. A pink circular badge at the bottom says 'DÉCOUVREZ AUSSI'. At the bottom of the flyer, it provides the website 'www.comptalia.com' and a phone number 'N° Vert 0 800 COMPTALIA' with a note 'APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE SOIT 0 800 266 1271'.



L'ÉCOLE EN LIGNE QUI EN FAIT + POUR VOTRE RÉUSSITE

Ce corrigé est la propriété exclusive de Comptalia.com ;
toute utilisation autre que personnelle devra faire l'objet d'une demande préalable sous peine de poursuites.

SESSION 2008**UE3 – 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 4 pages numérotées de 1 à 4

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
I – CAS PRATIQUE		page 2
Dossier 1	(3 points)	page 2
Dossier 2	(4,5 points)	page 2
Dossier 3	(3,5 points)	page 3
Dossier 4	(2 points)	page 3
II – QUESTION	(3 points)	page 3
III – ETUDE D'UN DOCUMENT	(4 points)	page 4

Le sujet comporte une annexe

Annexe du dossier 3 - Extrait du contrat de travail de Monsieur BARLOU page 3

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.

SUJET

*Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie.
Toute information calculée devra être justifiée.*

I – CAS PRATIQUE

La société anonyme WELLFORM, fondée en 1998, exploite cinq salles de sport dans la région toulousaine.

Le directeur général, nommé en décembre 2006, a mis en application la nouvelle convention collective nationale du sport (CCNS), étendue par arrêté du 25 novembre 2006. En 2007, il a entrepris une politique de développement en rachetant trois salles à Montpellier.

Ces différents changements conduisent le directeur général à prendre plusieurs décisions relatives au personnel sur lesquelles il vous demande conseil.

DOSSIER 1

A son arrivée à la tête de la société WELLFORM, le directeur général a constaté que vingt-cinq salariés y travaillaient, l'un d'entre eux étant délégué syndical. Après le rachat en mars 2007 des salles de sport de Montpellier, l'effectif total s'élève à cinquante-quatre salariés, la plupart travaillant à temps partiel. Le directeur général vous interroge sur la représentation du personnel en janvier 2008.

Travail à faire

- 1.1. Comment justifier la présence d'un délégué syndical alors que l'entreprise n'employait que vingt-cinq salariés avant le rachat ?**
- 1.2. Un comité d'entreprise devra-t-il être mis en place après le rachat ?**

DOSSIER 2

Monsieur CORBIER, le délégué syndical, a été surpris en train de fouiller les vestiaires des clients. Considérant la faute grave, le directeur général l'a licencié sur le champ en lui remettant immédiatement sa lettre de licenciement et lui a affirmé qu'il n'aurait pas droit aux allocations chômage, malgré son ancienneté. Le directeur général regrette sa réaction trop rapide et vous demande conseil sur les suites possibles.

Travail à faire

- 2.1. Quelle procédure le directeur général aurait-il dû respecter pour licencier Monsieur CORBIER ?**
- 2.2. A quelles conditions les allocations chômage sont-elles versées ? En conséquence Monsieur CORBIER y a-t-il droit ?**

DOSSIER 3

Monsieur BARLOU, en contrat à durée indéterminée à temps plein depuis 1998, a suivi une formation aux sports de combat en 2007 en utilisant vingt-cinq heures de son crédit de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) mis en place par la loi du 4 mai 2004. Le directeur général avait déduit la totalité du coût de cette formation de la contribution financière à la formation professionnelle. Fort de sa nouvelle spécialité, Monsieur BARLOU annonce au directeur général en mai 2008 qu'il a trouvé un nouvel emploi et qu'il démissionne. Le directeur général veut lui faire payer un dédit-formation comme le prévoit une clause du contrat de travail (*voir annexe*) et vous demande conseil sur les conséquences de cette démission.

Travail à faire

- 3.1. Le directeur général peut-il invoquer la clause de dédit-formation prévue dans le contrat de travail de Monsieur BARLOU ?**
- 3.2. A combien d'heures de formation Monsieur BARLOU a-t-il encore droit au titre de son DIF au moment de sa démission ?**
- 3.3. Peut-il encore utiliser son DIF malgré sa démission ? Le cas échéant, la formation se déroulerait-elle sur le temps de travail et serait-elle rémunérée ? Il est précisé qu'aucun accord de branche n'a encore été signé concernant le DIF.**

Annexe

Extrait du contrat de travail de Monsieur BARLOU

Article 15 – Formation professionnelle

Dès lors que Monsieur BARLOU bénéficie d'une formation professionnelle, il s'engage à servir le SA WELLFORM pour les deux années suivant la fin de sa formation ou à rembourser prorata temporis les frais de stage en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde avant la fin de ce délai.

DOSSIER 4

Pour remplacer un salarié parti en retraite, le directeur général veut muter Mademoiselle VALSA de Toulouse à Montpellier soit à plus de 200 kilomètres. Au cours d'un entretien, elle a refusé et lui a rappelé que son contrat de travail ne contenait pas de clause de mobilité. Il vous interroge sur cette mutation.

Travail à faire

- 4.1. Quelles sont les conséquences du refus de Mademoiselle VALSA de muter à Montpellier ?**

II – Question

Quelles sont les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires et quels sont les droits au repos compensateur en fonction de l'effectif de l'entreprise ?

III – ETUDE D'UN DOCUMENT

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 4 décembre 2007

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu le principe « à travail égal, salaire égal » et l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 7 novembre 2001, l'ASSEDIC des Bouches-du-Rhône a absorbé l'ASSEDIC Val de Durance pour former l'ASSEDIC Alpes-Provence ; qu'un accord du 30 avril 2002 conclu au sein du nouvel organisme a prévu l'uniformisation des titres restaurant et le maintien, au profit des salariés de l'entreprise absorbée qui en bénéficiaient antérieurement, d'une prime trimestrielle de restauration ; que quatre salariés issus de l'entreprise absorbante ont demandé à bénéficier de cette prime par application du principe « à travail égal, salaire égal » ;

Attendu que pour faire droit aux demandes des salariés, l'arrêt retient que l'accord de substitution viole le principe « à travail égal, salaire égal » ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif dans les conditions prévues à l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ne méconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal », que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;


PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1^{er} juin 2006, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la clause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

NB/ L'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail est relatif aux modalités de dénonciation des accords collectifs.

Travail à faire

1. Résumez les faits et la procédure.
2. Rappelez la procédure de dénonciation d'un accord collectif et les conséquences pour les salariés.
3. Quelle précision cet arrêt apporte-t-il sur l'application du principe «à travail égal, salaire égal » ?



Avec Comptalia, passez vos examens
avec le sourire !

INSCRIPTION
TOUTE L'ANNÉE
DÉMARRAGE
SOUS 48H

Comptalia Formation **DCG - DSCG VIA INTERNET**

- › Formation complète - sur mesure - à votre rythme
- › Assistance permanente de vos formateurs
- › Cours en ligne et supports papier
- › Devoirs corrigés - séances de cours en direct...

www.comptalia.com



Comptalia TV **LA CHAÎNE DU SAVOIR COMPTABLE**

- › Tous vos cours en vidéo
- › Emissions interactives en direct
- › Actualité Fiscale - Comptable - Juridique

www.comptalia.tv



Un conseiller au 04 67 99 88 20

Proposition de corrigé

Remarque préalable :

Le corrigé proposé par Comptalia est plus détaillé que ce que l'on est en droit d'attendre d'un candidat dans le temps imparti pour chaque épreuve.

A titre pédagogique, le corrigé comporte donc des rappels de cours, non exigés dans le traitement du sujet.

I – CAS PRATIQUE

DOSSIER 1

1.1. Comment justifier la présence d'un délégué syndical alors que l'entreprise n'employait que vingt-cinq salariés avant le rachat ?

Rappel des faits :

La SA Wellform exploite cinq salles de sport dans la région toulousaine. Le directeur général est nommé en décembre 2006.

En 2007, ce directeur entreprend une politique de développement en rachetant trois salles à Montpellier.

A son arrivée à la tête de la société, le directeur général constate que la société compte 25 salariés, l'un d'entre eux est délégué syndical.

Problème de droit :

Dans quelle mesure une entreprise doit-elle mettre en place une délégation syndicale ?

Règles juridiques applicables :

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical (DS). Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de représentation du syndicat.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Les délégués du personnel pouvant être désignés comme délégués syndicaux sont les seuls délégués du personnel titulaires à l'exclusion des suppléants.

La désignation vaut pour la durée du mandat de délégué du personnel.

Application au cas d'espèce :

Avant le rachat, la SA Wellform comptait 25 salariés. Un délégué syndical est en place. Il doit s'agir du délégué du personnel. Dans le cas contraire, l'employeur pourra contester cette désignation.

1.2. Un comité d'entreprise devra-t-il être mis en place après le rachat ?

Rappel des faits :

En mars 2007, après le rachat des trois établissements de Montpellier, l'entreprise compte 54 salariés, la plupart à temps partiel. Le directeur général vous interroge sur la représentation du personnel en janvier 2008.

Problème de droit :

A quelles conditions, notamment d'effectif, un comité d'entreprise doit-il être mis en place dans l'entreprise ?

Règles juridiques applicables :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Selon leur situation, les salariés peuvent être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

Les salariés pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise sont :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

Les salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD),
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent,
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires,

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail :

les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Cet effectif de 50 salariés doit être atteint pendant une période de 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date des élections.

Application au cas d'espèce :

La SA Wellform compte 54 salariés principalement à temps partiel. Nous ne disposons pas de suffisamment d'éléments pour nous permettre d'affirmer que le seuil de 50 salariés en équivalent temps plein est atteint.

Dans notre cas, en janvier 2008, le seuil des 50 salariés n'a pas été atteint pendant une période de 12 mois consécutifs ou non sur une durée totale de 3 années.

DOSSIER 2

2.1. Quelle procédure le directeur général aurait-il dû respecter pour licencier Monsieur CORBIER ?

Rappel des faits :

Un délégué syndical a été surpris en train de fouiller les vestiaires des clients. Le directeur le licencie et lui remet sur le champ sa lettre de licenciement. Le directeur lui affirme que malgré son ancienneté, il ne percevra pas d'allocations chômage.

Problème de droit :

Quelle procédure doit être respectée pour licencier un salarié protégé ?

Règles juridiques applicables :

Les délégués syndicaux, comme tous les représentants du personnel, sont des salariés protégés contre les sanctions disciplinaires de l'employeur.

La protection empêche l'employeur de prendre toutes mesures de discrimination qui serait fondée sur l'exercice du mandat.

Ainsi, pour le licenciement une procédure spéciale doit être respectée. Le projet de licenciement doit d'abord être soumis pour avis au comité d'entreprise. L'employeur doit, ensuite, dans les quinze jours du vote, demander l'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Selon la décision, l'employeur ou le salarié peuvent introduire un recours administratif contre cette décision devant le Ministre du travail. Ce recours peut entraîner, selon la décision, la réintégration du salarié.

Le licenciement d'un délégué syndical sans autorisation administrative est également un délit.

En cas d'accord de l'inspecteur du travail, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement telle que prévue par le code du travail : convocation, entretien et notification du licenciement.

Application au cas d'espèce :

La procédure spéciale est d'ordre public. L'employeur est tenu de respecter cette dernière quelque soit les agissements du salarié, délégué syndical.

La procédure n'a pas été respectée par le directeur général.

Le licenciement est nul et de nul effet. Le salarié devra être réintégré dans son emploi antérieur. Il pourra, également demander une indemnité compensatrice des salaires perdus.

Enfin, l'employeur pourra être poursuivi pour délit d'entrave.

2.2. A quelles conditions les allocations chômage sont-elles versées ? En conséquence Monsieur CORBIER y a-t-il droit ?

Rappel des faits :

Un salarié a commis une faute ayant entraîné son licenciement. Lors de la sanction, son employeur lui annonce qu'il ne percevra pas d'allocations chômage.

Problème de droit :

A quelles conditions les allocations chômage sont-elles versées ? Quelles conséquences pour un salarié licencié ?

Règles juridiques applicables :

Les salariés involontairement privés d'emploi (suite à un licenciement par exemple) ont droit à l'allocation d'assurance chômage sous réserve de remplir les conditions prévues par l'Unedic.

Pour bénéficier de l'allocation, les anciens salariés doivent remplir certaines conditions :

- être involontairement privé d'emploi. La cessation du contrat de travail doit résulter :
 - o d'un licenciement même pour faute grave ou lourde,
 - o d'une fin de contrat à durée déterminée,
 - o d'une démission considérée comme légitime.
- être en situation de demandeur d'emploi et rechercher activement un emploi,
- être âgé de moins de 60 ans. Toutefois, un demandeur d'emploi dont l'âge est compris entre 60 et 65 ans pourra prétendre au versement d'allocations chômage dès lors qu'il ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
- résider sur le territoire français,
- ne pas avoir été indemnisé plus de trois fois au titre du chômage saisonnier.

Les salariés doivent par ailleurs, justifier de périodes d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises.

Les périodes d'affiliation sont les suivantes :

- soit 6 mois au cours des 22 derniers mois,
- soit 12 mois au cours des 20 derniers mois,
- soit 16 mois au cours des derniers 26 mois,
- ou encore, 27 mois au cours des 36 derniers mois.

Application au cas d'espèce :

Il nous semble que M. Corbier remplisse l'ensemble de ses conditions. L'énoncé nous informe que ce salarié a une certaine ancienneté.

Il est involontairement privé d'emploi. Nonobstant la faute commise par le salarié, M. Corbier ne sera pas privé du versement de ses allocations chômage.

DOSSIER 3

3.1. Le directeur général peut-il invoquer la clause de dédit-formation prévue dans le contrat de travail de Monsieur BARLOU ?

Rappel des faits

M. Barlou, salarié de la SA Wellform en CDI depuis 1998, a suivi une formation aux sports de combat en 2007 en utilisant vingt-cinq heures de son crédit formation acquis au titre de son droit individuel à la formation.

Le directeur a déduit la totalité du coût de cette formation de la contribution financière à la formation professionnelle continue.

Problème de droit :

Dans quelle mesure un employeur peut-il invoquer une clause de dédit-formation prévue dans un contrat de travail ?

Règles juridiques applicables :

La clause de dédit formation est une clause pénale par laquelle le salarié s'engage, en contrepartie de la formation qui va lui être dispensée à rester au service de l'entreprise, après sa formation, pendant une durée et à verser à l'entreprise, au cas où il la quitterait avant cette échéance, une somme convenue à l'avance, à titre de remboursement des frais de formation.

Une telle clause doit être, expressément, prévue dans le contrat de travail.

Les clauses de dédit formation sont licites

- dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective.
- dans la mesure où elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Une clause de dédit formation ne peut valablement être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est imputable au salarié et si le versement prévu correspond à des dépenses précises et effectives (et non à une évaluation forfaitaire).

Application au cas d'espèce :

La clause de dédit formation existe bien dans le contrat de M. Barlou (article 15 – formation professionnelle). Elle prévoit que le salarié devra, suite à la formation, servir l'entreprise pendant une durée de 2 ans. A défaut, il s'engage à rembourser prorata temporis les frais de formation.

Cette clause est valable. Cependant, la formation suivie par le salarié, en l'espèce, a été intégralement financée par la contribution des entreprises au titre de la formation professionnelle continue. L'employeur n'a pas engagé de dépenses entraînant des frais réels pour la société.

La mise en œuvre de la clause de dédit formation ne semble pas envisageable dans le cas présent.

3.2. A combien d'heures de formation Monsieur BARLOU a-t-il encore droit au titre de son DIF au moment de sa démission ?

Rappel des faits :

La formation de 25 heures a été déduite du droit individuel à la formation de M. Barlou.

Problème de droit :

Comment se calcule le nombre d'heures acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ?

Règles juridiques applicables :

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

Tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de ce droit.

Il leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Au titre du DIF, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) travaillant à temps complet ont droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés à temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an.

Application au cas d'espèce :

M. Barlou est salarié en CDI à temps plein depuis 1998.

Ses droits à DIF se calculent comme suit :

- - mai 2005	20 H
- - mai 2006	40 H
- - mai 2007	60 H
- - mai 2008	80 H

En 2007, M. Barlou a suivi une formation de 25 heures. Ces heures sont déduites du son DIF.

Le solde des heures DIF est donc de 80 heures – 25 heures : soit 55 heures au moment de sa démission.

3.3. Peut-il encore utiliser son DIF malgré sa démission ? Le cas échéant, la formation se déroulerait-elle sur le temps de travail et serait-elle rémunérée ? Il est précisé qu'aucun accord de branche n'a encore été signé concernant le DIF.

Rappel des faits :

En mai 2008, M. Barlou qui dispose d'un droit individuel à la formation, démissionne.

Problème de droit :

Dans quelle mesure, le salarié peut utiliser son DIF malgré sa démission ? Quelles seraient les modalités d'organisation et de paiement de cette formation ?

Règles juridiques applicables :

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Pendant la durée de la formation réalisée, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent donc droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, le législateur a prévu, dans une certaine mesure, la transférabilité des droits DIF.

➤ En cas de licenciement :

S'il s'agit d'un licenciement (sauf faute grave ou lourde), et à condition que le salarié fasse sa demande avant la fin du préavis, l'employeur ne peut refuser une formation DIF. A cet effet, le solde des droits DIF doit être rappelé dans la lettre de licenciement.

Si la formation a lieu durant le préavis, l'employeur supporte l'ensemble des coûts. Si elle se déroule après, l'allocation de formation (heures DIF restantes * 50 % du salaire horaire net exonéré de charges) est versée à l'organisme de formation pour financer tout ou partie de l'action de formation.

➤ En cas de démission :

En cas de démission, le salarié doit obtenir l'accord de l'employeur pour exercer son DIF et la formation devra être engagée avant la fin du préavis. Si le salarié ne fait aucune demande de DIF, il perd ses droits, sauf disposition conventionnelle prévoyant le transfert du DIF d'une entreprise à l'autre au sein d'une même branche.

Application au cas d'espèce :

M. Barlou devra faire la demande d'utilisation de ses droits DIF avant la fin de son préavis. Si aucune demande n'est effectuée par le salarié, les droits DIF de M. Barlou seront perdus car aucun accord de branche n'a été signé en ce qui concerne le DIF.

Cette formation se déroulera, en principe, en dehors des heures de travail. M. Barlou, en cas d'utilisation de ses droits DIF, pourra prétendre à une rémunération égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

DOSSIER 4

Rappel des faits :

Pour remplacer un salarié absent, le directeur général veut muter Mlle Valsa de Toulouse à Montpellier. Au cours d'un entretien, elle refuse et rappelle à son employeur qu'aucune clause de mobilité n'est incluse dans son contrat de travail.

Problème de droit :

Quelles sont les conséquences du refus du salarié de sa mutation géographique ?

Règles juridiques applicables :

Le changement de lieu de travail entraîne une modification du contrat de travail du salarié, et l'employeur doit donc préalablement solliciter l'accord de ce dernier.

➤ **En présence d'une clause de mobilité :**

Lorsqu'une clause de mobilité est insérée dans un contrat de travail, le lieu de travail du salarié peut changer, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail. Il s'agit d'un simple changement dans les conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur et s'imposant au salarié. La clause de mobilité doit être valable, elle doit à cet effet être rédigée avec précision et doit définir la zone géographique d'application.

La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de solliciter l'accord du salarié pour mettre en œuvre la clause.

L'employeur doit respecter un délai suffisant entre le moment où le salarié est informé de sa mutation et la date effective à laquelle celle-ci intervient.

Le refus du salarié de changer de lieu de travail en application d'une clause de mobilité est fautif. Cependant, ce refus, s'il rend le licenciement de l'intéressé fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave.

➤ **En l'absence de clause de mobilité :**

L'employeur doit respecter certaines règles, que la modification ait un motif économique, personnel.

Lorsque le lieu de travail a été contractualisé et en l'absence de clause de mobilité insérée au contrat de travail, l'employeur ne peut pas changer l'affectation géographique du salarié sans avoir recueilli au préalable son accord.

Si le salarié accepte, le contrat est modifié.

S'il refuse, l'employeur peut reprendre l'exécution du contrat aux conditions initiales ou bien décider de passer outre le refus du salarié. Il peut alors licencier le salarié. Il doit justifier d'une cause réelle et sérieuse sachant que le refus du salarié n'en est pas une. Il devra justifier le licenciement par les raisons de la modification.

✓ **Modification pour motif personnel non disciplinaire :**

Il s'agit d'une modification qui n'est ni économique ni disciplinaire et qui a pour fondement un motif inhérent à la personne du salarié (compétences, état de santé..).

Il n'y a pas de procédure légale à respecter mais l'employeur doit cependant informer le salarié au préalable.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut renoncer à la modification ou licencier le salarié pour motif personnel en mettant en œuvre la procédure de licenciement pour motif personnel.

La modification porte sur un élément du contrat considéré comme essentiel par les parties : fonctions, rémunération, secteur géographique où se situe l'emploi (sauf clause de mobilité). L'employeur, est tenu de solliciter l'accord du salarié.

Si celui-ci accepte la modification, le contrat se poursuit aux conditions nouvelles.

Mais il est en droit de refuser, sans que son refus puisse constituer un motif de licenciement.

Si l'employeur maintient la modification, il est tenu de licencier le salarié. La cause réelle et sérieuse du licenciement doit être recherchée dans le motif de la modification.

Si elle est justifiée par l'intérêt de l'entreprise, le licenciement aura une cause réelle et sérieuse, sinon le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

✓ La modification pour motif économique :

Cette modification du contrat de travail notamment le lieu de travail peut être basée sur une réorganisation de l'entreprise ou des difficultés économiques.

Le Code du Travail impose à l'employeur d'informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté la modification.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut, soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

Application au cas d'espèce :

Mademoiselle Valsa a refusé la mutation proposée par l'employeur de Toulouse à Montpellier. Elle ne souhaite pas effectuer ce déplacement de plus de 200 kilomètres pour remplacer un salarié qui part à la retraite.

Le refus de Mlle Valsa ne peut être considéré comme une faute dans la mesure où son contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité.

Face à ce refus, l'employeur pourra, soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement.

Si l'employeur démontre qu'il s'agit d'une réorganisation de l'entreprise suite au départ d'un salarié à la retraite, le refus de Mlle Valsa pourrait donc porter atteinte à l'organisation et pourrait justifier un licenciement pour motif économique.

Dans le cas contraire, l'employeur devrait démontrer qu'il a agi dans l'intérêt de l'entreprise et donc le licenciement aurait une cause réelle et sérieuse.

S'il ne peut prouver l'intérêt de l'entreprise, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse.

II – QUESTION

Quelles sont les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires et quels sont les droits au repos compensateur en fonction de l'effectif de l'entreprise ?

Le temps de travail effectif est défini comme toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à des occupations personnelles. S'ils répondent à ces critères, des temps de restauration ou de pauses pourront être considérés comme temps de travail effectif

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires. Il s'agit d'une durée de référence à partir de laquelle sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale, ni d'un maximum.

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Le calcul et la rémunération des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées sans autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent annuel. Sauf convention ou accord de branche, le contingent annuel réglementaire est fixé à 220 heures.

Au-delà de ce contingent les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, si elles existent des institutions représentatives du personnel.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une rémunération majorée. Cette majoration est de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, et 50 % pour les heures suivantes,
- 25 % de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà du plafond de 1607 heures (pour les salariés ayant un forfait annuel en heures).

Repos compensateur

On distingue le repos compensateur légal et le repos compensateur de remplacement.

Le premier est calculé en pourcentage des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Le second se substitue au paiement des heures supplémentaires.

➤ Repos compensateur légal :

Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, les heures supplémentaires accomplies dans le contingent annuel conventionnel ou réglementaire n'ouvrent pas obligatoirement droit à un repos compensateur. Par contre, celles accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire.

Dans les entreprises de 21 salariés ou plus, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures. Cette durée est portée à 100% pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

Le droit à repos compensateur est réputé ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises. Il doit être pris en principe dans un délai de deux mois à compter de l'ouverture des droits.

➤ Repos compensateur de remplacement :

L'intérêt de ce mécanisme est d'avoir le choix de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations correspondantes par un repos équivalent. Dans une entreprise de plus de 20 salariés en cas de conversion totale, une heure supplémentaire majorée de 25 % est remplacée par un repos d'1 heure 15 minutes. Une heure supplémentaire majorée de 50 % est remplacée par un repos d'1 heure 30 minutes.

La conversion peut être partielle, c'est-à-dire que l'heure est payée et la majoration est transformée en repos d'un quart d'heure ou d'une demi-heure.

III – Etude de documents

1. Résumez les faits et la procédure.

Faits :

Le 7 novembre 2001, l'ASSEDIC des Bouches-du-Rhône a absorbé l'ASSEDIC Val de Durance pour former une nouvelle entité : l'ASSEDIC Alpes-Provences. Un accord conclu, le 30 avril 2002 au sein de l'organisme prévoit l'uniformisation des titres restaurant et le maintien, au profit des salariés de la structure absorbée qui en bénéficiaient antérieurement d'une prime trimestrielle de restauration.

Quatre salariés de l'ASSEDIC Absorbante ont demandé à bénéficier de cette prime, par application du principe : « à travail égal, salaire égal ».

Procédure :

Un conseil des prud'hommes rend un jugement inconnu. La partie mécontente interjette appel devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence. Le 1^{er} juin 2006 la cour d'appel retient la demande des salariés. L'ASSEDIC se pourvoie en cassation.

La cour de cassation, le 4 décembre 2007 casse et annule l'arrêt de la cour d'appel. Renvoi devant la cour d'appel de Nîmes.

2. Rappelez la procédure de dénonciation d'un accord collectif et les conséquences pour les salariés.

Procédure de dénonciation :

Les accords collectifs de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leurs signataires. L'accord d'entreprise peut, également, disparaître à l'occasion de situations telles que les fusions, scissions ou changements d'activité ; la liste de l'article L. 132-8 du Code du travail n'est pas exhaustive.

L'accord collectif doit prévoir les conditions de sa dénonciation et notamment la durée du préavis précédant cette dénonciation, en l'absence de disposition expresse, le préavis est de 3 mois.

Lorsque l'un des signataires, en l'occurrence l'employeur, décide de dénoncer l'accord qu'il devra respecter les formalités suivantes :

Dans un premier temps, la dénonciation doit être notifiée à tous les signataires. Bien que, le code du travail ne l'impose pas, il semble préférable d'effectuer cette notification par lettre recommandée.

Ensuite, cette dénonciation doit être déposée auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). En parallèle, un exemplaire de la dénonciation de l'accord doit également être transmis au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

C'est à la date du dépôt de la dénonciation auprès de la DDTEFP que commence à courir le préavis au terme duquel la dénonciation sera effective et produira ses effets.

Conséquences de la dénonciation de l'accord pour les salariés :

Lorsque les formalités sont effectuées, la dénonciation va entraîner plusieurs effets.

Le préavis va se déclencher, il sera suivi d'une période de survie de l'accord. C'est pendant cette période que se déroulera la négociation d'un nouvel accord. Si, à l'issue de cette période, aucun accord n'a pu être négocié, les salariés bénéficieront alors du maintien des avantages individuels qu'ils ont acquis.

En principe la durée du préavis qui s'applique lors de la dénonciation de l'accord collectif est définie par celui-ci. Ce n'est qu'à défaut de précisions qu'on appliquera le délai légal de trois mois de préavis.

A l'issue de la période de préavis, l'accord continue à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois.

Les salariés continuent de bénéficier pendant ce délai des dispositions de l'accord.

Le Code du travail prévoit une obligation de négocier un accord de substitution ou d'adaptation. Ce nouvel accord viendra soit remplacer l'ancien statut (accord de substitution), soit adapter les dispositions de l'ancien accord aux nouvelles conditions de fonctionnement (accord d'adaptation).

Les négociations doivent débuter dans les trois mois qui suivent la dénonciation, c'est-à-dire avant la fin du préavis s'il est de trois mois.

La négociation va s'engager à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'employeur n'est pas obligé de prendre l'initiative de la négociation.

A l'issue de cette période de 12 mois, si la négociation a échoué ou si elle n'est pas encore terminée, les salariés vont conserver les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'ancien accord. Un avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

3. Quelle précision cet arrêt apporte-t-il sur l'application du principe « à travail égal, salaire égal » ?

Cet arrêt pose le principe selon lequel « le maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif ne méconnaît pas le principe : « à travail égal, salaire égal », le maintien résulte d'une absence d'accord de substitution »

Dans cet arrêt, l'application du principe peut être écartée. La cour de cassation considère que les salariés ne sont pas dans la même situation.

Des salariés peuvent bénéficier du maintien d'un avantage acquis telle qu'une prime trimestrielle de restauration. Cet avantage peut ne pas profiter à l'ensemble des salariés notamment, dans le cadre d'une absorption. Cette situation qui va perdurer tant qu'un nouvel accord n'aura pas été négocié au bénéfice de l'ensemble des salariés ne remet pas en cause le principe « travail égal, salaire égal ».