

**100%
GRATUIT**

CORRIGÉS COMPTALIA DCG 2009

**CONSULTEZ AUSSI...****LE FESTIVAL COMPTALIA**
3 JUIN AU 8 JUILLET**3 ÉMISSIONS VIDÉO**
CONSACRÉES À L'ANALYSE DES SUJETS
ET CORRIGÉSUE 9 | INTRODUCTION À LA COMPTABILITÉ
UE 10 | COMPTABILITÉ APPROFONDIE
UE 5 | ÉCONOMIESUR **WWW.COMPTALIA.COM**

DANS VOTRE ESPACE MEMBRES

SESSION 2009**UE3 - DROIT SOCIAL****Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1**

Document autorisé :

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 de 3 parties indépendantes

Page de garde	page 1
Présentation du sujet	page 2
I) CAS PRATIQUE	page 2
DOSSIER 1 :	(5 points) page 2
DOSSIER 2 :	(2 points) page 3
DOSSIER 3 :	(6 points) page 3
II) QUESTION	(4 points) page 4
III) ETUDE DE DOCUMENT	(3 points) page 4

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 et à la qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

I. CAS PRATIQUE

La société anonyme MEGAPUCE dont le siège social est implanté à Lyon a été créée au début des années soixante dans le domaine de la fabrication de produits électroniques de haute technologie et des supports numériques.

Elle s'est rapidement développée, étendant ses gammes de produits, augmentant ses recettes et sa part de marché, pour devenir l'une des plus importantes sociétés d'électronique, se spécialisant dans les appareils et supports numériques, les semi-conducteurs et les cartes mémoires.

Chef de file du marché mondial dans son domaine d'activité, la société Mégapuce emploie actuellement 1 122 salariés. Conseiller juridique de cette société, vous êtes consulté par le directeur des ressources humaines, Mr LEBORMAN, sur un certain nombre de dossiers.

DOSSIER 1

Monsieur BERTRAND a été embauché en contrat à durée indéterminée, comme comptable, par la société MEGAPUCE le 12 décembre 2005. Depuis quelques mois, Monsieur Bertrand en désaccord avec son chef de service, accumule des retards quotidiens de 10 à 15 minutes.

D'autre part, chargé de la gestion de la paie, il a commis un certain nombre de négligences générant des retards dans l'acquittement des cotisations sociales ainsi que des régularisations dues à des erreurs sur les bulletins de salaires.

Monsieur LEBORMAN souhaiterait licencier Monsieur BERTRAND.

Travail à faire

- 1.1 **Le licenciement de Monsieur BERTRAND est-il possible ? Pour quel motif ?**
- 1.2 **Quelle est la procédure à mettre en œuvre et quels sont les délais à respecter ?**
- 1.3 **Un préavis doit-il être respecté ? M. BERTRAND a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?**

DOSSIER 2

Monsieur VERNOIS, cadre dans la société, a été recruté le 3 janvier 1982. Ingénieur de formation, il est alors chargé dans le département production, de la gestion des produits dans le secteur des semi-conducteurs.

En 1995, Monsieur VERNOIS prend la tête de la division de recherche et développement et a participé à la création de nouveaux produits. Son contrat de travail comporte une clause de non concurrence lui interdisant, au niveau du département et pendant une durée de trois ans, de travailler dans une entreprise concurrente.

Travail à faire

- 2. Cette clause de non concurrence vous semble-t-elle valable ?**

DOSSIER 3

Monsieur DUCAS, monteur câbleur en équipements électroniques dans la société MEGAPUCE depuis 5 ans, souffre de violentes douleurs constantes au niveau des lombaires ainsi que dans une jambe. Son médecin lui prescrit différentes radios et scanner ainsi qu'un arrêt de travail de 8 jours, qu'il transmet immédiatement à son employeur.

Il profite cependant de son arrêt maladie pour passer l'examen théorique d'arbitre UNSS de basket-ball. Son chef de service, surpris d'apprendre ce fait, interroge le directeur des ressources humaines sur l'opportunité d'un licenciement pour faute. Celui-ci vous demande votre avis.

Travail à faire

- 3.1 Quelles sont les obligations de M. DUCAS vis-à-vis de son employeur concernant son arrêt de travail ? A-t-il respecté ses obligations ?**
- 3.2 A quelles prestations sociales peut-il prétendre ?**

M. DUCAS a obtenu son examen d'arbitre de basket. Il arbitre des matchs deux fois par semaine et se tient très régulièrement en forme. Son état de santé ne s'améliore pas. Des examens ont révélé une sciatique par hernie discale. M. DUCAS envisage des démarches visant à établir l'origine professionnelle de son problème.

- 3.3 M. DUCAS peut-il faire reconnaître sa sciatique comme maladie professionnelle ?**

II. QUESTION

Comment la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 organise-t-elle la rupture conventionnelle ?

III. ETUDE DE DOCUMENT

COUR DE CASSATION, 16 mars 2005. Rejet.

Attendu que M. Mandin a été engagé, le 1^{er} février 1999, en qualité d'ouvrier maraîcher par le GAEC Les Jardins Réunis, pour l'exécution de travaux saisonniers, selon contrat à durée déterminée sans terme défini, qui s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée ; qu'ayant démissionné le 16 octobre 2001, il a quitté son emploi le 26 octobre suivant à la demande de l'employeur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que l'employeur a sollicité à titre reconventionnel le remboursement de frais de formation ;

Sur le moyen :

Attendu que l'employeur fait grief au jugement de l'avoir débouté de sa demande d'application de la clause de dédit-formation ;

Mais attendu que l'engagement du salarié de suivre une formation à l'initiative de son employeur et, en cas de démission, d'indemniser celui-ci des frais qu'il a assumés, doit, pour être valable, faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes a relevé que la clause de dédit-formation avait été signée après la formation suivie par le salarié ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Travail à faire

- 1. Indiquez la procédure et justifiez-la.**
- 2. Quel est le contenu de la clause de dédit-formation ? Quel est son intérêt ?**
- 3. Suite à l'arrêt du 16 mars 2005, quelles précautions l'employeur doit-il prendre en matière de dédit-formation ?**

**INSCRIPTION
TOUTE L'ANNÉE
DÉMARRAGE
SOUS 48 H**



COMPTALIA FORMATION

**Préparations aux DCG - DSCG
Formations en Comptabilité, Gestion de la paye,
Spécialisation IFRS... en ligne.**

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



CONSULTEZ
NOTRE DOCUMENTATION
SUR NOTRE SITE

ET TELLEMENT PLUS SUR

www.comptalia.com



COMPTALIA TV

La chaîne du savoir comptable.

- › Cours-vidéo à la demande pour tout le programme DCG et DSCG
- › Cours-vidéo sur l'utilisation des logiciels comptables
- › Magazines d'information professionnelle : l'actualité Fiscale, Sociale, Juridique, Comptable, IFRS...

ALLEZ-VOIR SUR

www.comptalia.tv



UNE QUESTION ?

- Comment finaliser mon DCG ou mon DSCG ?
- Quelle formation professionnelle pour mon projet ?
- Comment fonctionnent les formations Comptalia via Internet ?
- Mes frais de formation peuvent-ils être pris en charge ?
- ...

NOS CONSEILLERS VOUS RENSEIGNENT AU

N°Vert 0 800 COMPTA

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE
SOIT **0 800 266 782**

CORRIGE**I – CAS PRATIQUE****DOSSIER 1****1.1 Rappel des faits**

Monsieur BERTRAND a été embauché en contrat à durée indéterminée, comme comptable, par la société MEGAPUCE le 12 décembre 2005. Depuis quelques mois, Monsieur Bertrand en désaccord avec son chef de service, accumule des retards quotidiens de 10 à 15 minutes. D'autre part, chargé de la gestion de la paie, il a commis un certain nombre de négligences générant des retards dans l'acquittement des cotisations sociales ainsi que des régularisations dues à des erreurs sur les bulletins de salaires.

Monsieur LEBORMAN souhaiterait licencier Monsieur BERTRAND.

Problème de droit

Dans quel cas peut-on licencier un salarié pour faute ?

Règles juridiques applicables

Le licenciement pour motif personnel est proposé pour un motif qui **tient à la personne du salarié** : insuffisance professionnelle, maladie prolongée, comportement fautif...

Le licenciement doit avoir une **cause réelle et sérieuse**.

La cause réelle et sérieuse est une cause "indépendante de la bonne ou de la mauvaise humeur de l'employeur", "revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et rend nécessaire le licenciement".

La cause doit être à la fois réelle et sérieuse pour justifier le licenciement.

- **réelle**, c'est-à-dire exacte, précise et objective ;
- **sérieuse**, c'est-à-dire d'une certaine gravité rendant impossible le maintien du contrat de travail sans dommage pour l'entreprise.

Les cas de licenciement sont très nombreux et variés. On peut cependant les classer en deux grandes catégories : les motifs qui reposent sur une faute du salarié et ceux qui sont non fautifs.

L'employeur exerce sur le salarié subordonné un pouvoir de direction lui permettant de le sanctionner en cas de faute.

Le licenciement qui repose sur une faute du salarié est un **licenciement disciplinaire** qui obéit à certaines règles qui lui sont propres (procédure disciplinaire, délai de prescription de la faute, impossibilité de sanctionner plusieurs fois pour la même faute).

La jurisprudence estime que toutes les fautes commises par le salarié ne sont pas un motif de licenciement. Il y a différents degrés de gravité.

La faute simple ou légère ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement mais elle peut faire l'objet de sanctions disciplinaires moindres (blâme, avertissement).

Le licenciement ne peut être justifié que si la faute est sérieuse, grave ou lourde. Les juges procèdent à la qualification de la faute en prenant en considération différents facteurs, ancienneté, niveau de responsabilité...

- **Faute sérieuse** : Faute qui rend impossible la continuation du contrat de travail mais qui n'est ni grave ni lourde.

La répétition de plusieurs fautes légères peut constituer une faute sérieuse.

Un fait de vie privée peut constituer une faute s'il a causé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ou si le salarié n'a pas respecté son obligation de loyauté et de bonne foi.

- **Faute grave** : Faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis.

- **Faute lourde** : Comportement d'une exceptionnelle gravité commis dans l'intention de nuire à l'employeur et à l'entreprise. La faute lourde nécessite que le salarié ait commis intentionnellement un acte de malveillance.

La faute lourde est rarement retenue par la Cour de cassation.

C'est à l'employeur d'apprécier le comportement fautif du salarié.

Application au cas d'espèce

Le licenciement de Monsieur Bertrand est tout à fait possible pour faute. En effet, il a accumulé des retards quotidiens de 10 à 15 minutes. Par ailleurs, chargé de la gestion de la paie, il a commis un certain nombre de négligences générant des retards dans l'acquittement des cotisations sociales ainsi que des régularisations dues à des erreurs sur les bulletins de salaire.

La difficulté vient de l'appréciation du caractère fautif du comportement de Monsieur Bertrand.

Nous pouvons estimer qu'il s'agit de fautes sérieuses qui rendent impossibles la continuation du contrat de travail mais qui ne sont ni graves ni lourdes.

La faute grave est une faute d'une gravité telle que l'employeur doit se séparer immédiatement du salarié pour ne pas entraver la bonne marche des activités de son entreprise.

La faute lourde doit démontrer l'intention de nuire à l'employeur, ce qui n'est pas le cas ici.

Tout d'abord, les cotisations sociales ont été acquittées, même en retard, et les erreurs sur les bulletins de salaire ont été régularisées. Ces négligences et les différents retards n'ont causé que des dommages limités à l'entreprise.

Monsieur Leborman peut licencier Monsieur Bertrand pour faute sérieuse.

1.2 Problème de droit

Quels sont les délais et la procédure à respecter en cas de licenciement pour faute ?

Règles juridiques applicables

L'employeur doit respecter une procédure, qui comprend trois étapes :

- La convocation à l'entretien

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, le convoquer à un entretien préalable. L'entretien est organisé pour que le salarié puisse se défendre. Si l'employeur convoque le salarié mais que ce dernier ne s'y présente pas, la procédure suit son cours.

La convocation est faite par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge. La procédure se poursuit même si le salarié refuse de recevoir la lettre.

Elle doit indiquer l'objet, la date et le lieu de l'entretien. L'employeur n'est tenu de préciser que l'objet de la convocation et non les griefs allégués contre le salarié. C'est lors de l'entretien que l'employeur fait connaître au salarié les motifs du licenciement.

Elle doit également informer le salarié qu'il peut se faire accompagner par un membre du personnel ou un représentant du personnel de l'entreprise.

Si celle-ci ne comprend pas de représentants du personnel, le salarié peut choisir la personne qui l'accompagnera sur une liste déposée auprès des services de l'inspection du travail (cette personne, appelée "conseiller du salarié" dispose d'un statut proche de celui des représentants du personnel : crédit d'heures, protection contre le licenciement...). La lettre doit contenir l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés (direction départementale du travail et de l'emploi et mairie).

A défaut de cette mention, le licenciement est irrégulier.

L'entretien

Il ne peut intervenir qu'après un délai de cinq jours ouvrables (soit tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés). Le jour de présentation de la lettre n'est pas compté dans le délai qui expire le dernier jour à 24 heures (prorogation si jour férié ou dimanche).

Si la procédure est disciplinaire, la convocation doit être envoyée dans les deux mois qui suivent la connaissance par l'employeur de la faute commise par le salarié.

L'employeur, au cours de l'entretien, expose au salarié les motifs pour lesquels il envisage le licenciement, et recueille ses explications.

L'employeur doit, en principe, être présent mais il peut se faire représenter ou se faire assister par une personne de l'entreprise.

C'est lors de l'entretien que l'employeur fait connaître au salarié les motifs du licenciement.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien, l'employeur est en droit de poursuivre la procédure et de notifier le licenciement, dès lors qu'il a régulièrement envoyé la convocation. Cela ne dispense pas pour autant l'employeur de vérifier la réalité et le sérieux des manquements reprochés au salarié.

La notification du licenciement

L'employeur qui décide de licencier le salarié doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée marque le point de départ du délai de préavis.

La date de présentation de la lettre est interprétée par la Cour de cassation comme la date de l'envoi de la lettre (et non pas celle de sa réception).

Si le licenciement est disciplinaire, la lettre doit être adressée dans le délai d'un mois.

La lettre doit indiquer le motif du licenciement.

Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après l'entretien. La loi n'impose pas de délai maximum à respecter entre la date de l'entretien et celle de l'envoi de la notification de licenciement. Toutefois, si le licenciement intervient pour un motif disciplinaire, la lettre qui notifie celui-ci au salarié doit être envoyée au plus tard un mois après la date de l'entretien préalable.

Il est tenu de les énoncer dans la lettre de licenciement. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La lettre doit être motivée : le ou les motifs doivent être énoncés avec précision car ils doivent être vérifiables.

La lettre doit être exhaustive : l'employeur ne pourra pas invoquer devant le juge des motifs non énoncés dans la lettre.

La lettre doit informer sur le DIF, droit individuel à la formation.

Les raisons invoquées lient l'employeur. En cas de litige, et notamment de procédure prud'homale, il ne peut plus avancer d'autres motifs.

Application au cas d'espèce

Monsieur Leborman devra respecter l'ensemble de cette procédure s'il souhaite licencier Monsieur Bertrand, sinon le licenciement sera irrégulier.

1.3 Problème de droit

Dans quel cas un préavis doit-il être respecté en cas de licenciement pour faute ?
Dans quel cas l'indemnité de licenciement est-elle due ?

Règles juridiques applicables

Le préavis

Sauf faute grave ou lourde, un préavis doit être respecté.

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié continue de travailler normalement et de percevoir une rémunération. La durée du préavis est prise en compte pour le calcul des congés payés ainsi que, le cas échéant, du calcul des indemnités de licenciement.

La durée du préavis est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié. À défaut de dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou la convention collective, cette durée est de :

- un mois, si l'ancienneté du salarié est comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois, si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté.

Il n'existe pas de préavis légal pour les salariés de moins de six mois d'ancienneté, toutefois la convention collective ou les usages peuvent en prévoir un.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter, totalement ou partiellement, le préavis. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de préavis équivalente à la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait exécuté le préavis.

L'indemnité de licenciement

Le salarié licencié, qui compte un an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée au minimum à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est de un cinquième de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul correspond au douzième de la rémunération des douze derniers mois ou au tiers des trois derniers mois précédant le licenciement. La somme la plus favorable au salarié est retenue.

Les primes ou gratifications données au salarié sont prises en compte dans le calcul au prorata temporis. L'indemnité ne pourra être inférieure à la somme calculée par année pleine et par mois de travail dans l'entreprise.

Sauf faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est due par l'employeur au salarié.

Application au cas d'espèce

Dans notre cas, Monsieur Leborman pourrait licencier Monsieur Bertrand pour faute sérieuse. Ceci signifie qu'il pourra être amené à exécuter son préavis. Monsieur Bertrand a presque 4 ans d'ancienneté, donc il devrait, en principe, avoir à exécuter deux mois de préavis. Si l'employeur ne le souhaite pas, il devra lui verser l'indemnité de préavis correspondante.

Monsieur Bertrand aura droit également à une indemnité de licenciement fixée au minimum à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. Il a presque 4 ans d'ancienneté.

DOSSIER 2

Rappel des faits

Monsieur VERNOIS, cadre dans la société, a été recruté le 3 janvier 1982. Ingénieur de formation, il est alors chargé dans le département production, de la gestion des produits dans le secteur des semi-conducteurs.

En 1995, Monsieur VERNOIS prend la tête de la division de recherche et développement et a participé à la création de nouveaux produits. Son contrat de travail comporte une clause de non concurrence lui interdisant, au niveau du département et pendant une durée de trois ans, de travailler dans une entreprise concurrente.

Problème de droit

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ?

Règles juridiques applicables

La clause de non-concurrence est une disposition du contrat de travail ou de la convention collective interdisant au salarié, à l'expiration de son contrat de travail soit d'ouvrir une entreprise concurrente, soit de passer au service d'une entreprise concurrente.

La clause est valable à quatre conditions :

- qu'elle soit expressément imposée par la convention collective ou le contrat de travail ;
- qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- qu'elle ne supprime le droit dont dispose tout individu à la liberté du travail et du commerce. En conséquence, elle doit comprendre des limites dans sa durée, dans l'espace où elle s'applique et dans les activités visées ;
- qu'elle prévoit une contrepartie financière versée par l'employeur au salarié. Il ne faut pas que cette contrepartie soit trop dérisoire.

Ces conditions doivent être remplies cumulativement, faute de quoi la clause de non concurrence pourra être annulée (cass. soc. 18 septembre 2002). Seul le salarié peut demander la nullité de la clause et non l'employeur (cass. soc. 17 juillet 1997).

Rédigée en termes généraux, la clause de non-concurrence s'applique quel que soit le motif de la rupture : licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, licenciement abusif, démission, départ à la retraite.

En cas de violation de la clause de non-concurrence l'employeur n'a plus à payer la contrepartie financière ; le salarié peut être condamné à des dommages-intérêts.

L'employeur qui a embauché le salarié en connaissant l'existence de la clause engage sa responsabilité délictuelle et peut être condamné, lui aussi, au paiement de dommages-intérêts.

Mais si l'employeur ne lui verse pas la contrepartie financière, le salarié est libéré.

Application au cas d'espèce

Dans notre cas, la clause de non-concurrence est bien expressément prévue dans le contrat de travail de M. Vernois. La première condition est respectée.

M. Vernois était au départ cadre dans sa société et a ensuite pris la direction de la division de recherche et de développement. Nous pouvons donc estimer que cette clause est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. La deuxième condition est bien respectée.

La clause de non-concurrence est limitée

- dans le temps (trois ans) même si la durée est un peu longue.
- dans l'espace (le département),
- en ce qui concerne les activités visées, elles ne le sont pas vraiment. La clause interdit au salarié de travailler dans une entreprise concurrente.

Nous pouvons nous demander si les limites de temps et les activités visées sont respectées.

Enfin, la clause de non-concurrence du contrat de M. Vernois ne prévoit pas de contrepartie financière. Nous pouvons donc dire que cette clause n'est pas valable car la présence d'une contrepartie financière est une condition de validité obligatoire. M. Vernois pourrait donc demander l'annulation de la clause.

DOSSIER 3

3.1 Rappel des faits

Monsieur DUCAS, monteur câbleur en équipements électroniques dans la société MEGAPUCE depuis 5 ans, souffre de violentes douleurs constantes au niveau des lombaires ainsi que dans une jambe. Son médecin lui prescrit différentes radios et scanner ainsi qu'un arrêt de travail de 8 jours, qu'il transmet immédiatement à son employeur.

Il profite cependant de son arrêt maladie pour passer l'examen théorique d'arbitre UNSS de basket-ball. Son chef de service, surpris d'apprendre ce fait, interroge le directeur des ressources humaines sur l'opportunité d'un licenciement pour faute. Celui-ci vous demande votre avis.

Problème de droit

Quelles sont les différentes obligations à respecter pour un salarié en arrêt de travail pour maladie ?

Règles juridiques applicables

En principe, l'absence du salarié pour cause de maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Sous réserve que l'absence soit temporaire et justifiée par un certificat médical, et que la maladie soit réelle.

Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un arrêt de travail lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut pas exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son arrêt. Son droit à indemnités journalières versées par la Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.

Le salarié doit prévenir l'employeur et transmettre le certificat dans les plus brefs délais (en général 48 heures) ainsi que les éventuelles prolongations. Le non-respect de ces obligations peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement, parfois pour faute grave.

La convention collective ou le règlement intérieur peut fixer les formes ou les délais dans lesquels le salarié doit informer son employeur (il est de toute façon préférable d'adresser le certificat médical à l'employeur en lettre recommandée avec accusé de réception).

Le délai de prévenance de l'entreprise par le salarié, pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire prévue par l'article L. 1226-1 du Code du travail, est fixé à 48 heures. Ce délai est souvent considéré comme un délai d'usage.

La maladie est supposée réelle dès production d'un certificat médical. Mais un salarié qui s'absente de son domicile en dehors des heures prévues par la sécurité sociale ou qui se livre à une activité incompatible avec son état de santé « officiel » peut être soupçonné de fraude, et sanctionné si la fraude est prouvée.

Le salarié en arrêt de travail a l'obligation de se soumettre à des contrôles en étant présent à son domicile sous peine de voir son indemnisation supprimée par la CPAM et, le cas échéant, par son employeur.

Toutefois, le salarié n'a pas l'obligation d'être constamment présent à son domicile s'il bénéficie d'heures de sortie.

C'est le praticien qui indique dans l'arrêt de travail si le salarié a droit à des heures de sortie, et qui fixe, si tel est le cas, l'étendue de ce droit.

Le médecin a trois possibilités :

- interdire les sorties ;
- les autoriser sauf de 9h à 11h et de 14h à 16h (par exception, les sorties en raison de soins ou examens médicaux sont possibles dans cette plage horaire) ;
- autoriser les sorties librement à condition d'indiquer sur l'arrêt de travail des éléments d'ordre médical justifiant cette décision.

Le salarié s'expose à la suppression partielle ou totale des indemnités en cas d'absence en-dehors des heures autorisées.

Pendant l'arrêt de travail, le salarié ne doit exercer aucune autre activité non autorisée. Par ailleurs, il ne doit pas travailler.

Application au cas d'espèce

Le médecin de Monsieur Ducas lui a prescrit différentes radios et scanner ainsi qu'un arrêt de travail de 8 jours, qu'il a transmis immédiatement à son employeur. Il a donc bien transmis son arrêt rapidement à son employeur.

Par ailleurs pendant son arrêt, il a passé un examen d'arbitre UNSS de basket-ball. Nous n'avons pas suffisamment d'éléments pour savoir dans quelles conditions il a passé l'examen.

Le salarié en arrêt de travail ne doit pas travailler et ici, il ne s'agit pas d'un autre travail. Il ne semble pas possible de sanctionner Monsieur Ducas pour avoir passé cet examen pendant son arrêt de travail.

3.2 Problème de droit

Quelles sont les prestations sociales auxquelles peut prétendre un salarié en arrêt de travail pour maladie ?

Règles juridiques applicables

Pendant le congé pour maladie, l'employeur est en principe dispensé de verser une rémunération au salarié absent.

En cas d'arrêt maladie, l'assurance maladie octroie, quand la législation le prévoit, des indemnités journalières à l'assuré qui se trouve dans l'incapacité physique, constatée par le médecin traitant, de continuer ou de reprendre son travail.

L'indemnité journalière est égale à une fraction du salaire journalier de base et est majorée en fonction du nombre d'enfants à charge. Différents compléments sont venus améliorer le système.

Ces prestations en espèces sont fixées à 50% du gain journalier (pris en compte dans la limite du plafond de la Sécurité sociale), elles sont versées par la CPAM à partir du 4^e jour d'arrêt de travail. Les trois premiers jours d'arrêt ne donnent pas lieu à indemnisation : ils constituent le délai de carence.

Une majoration s'applique à partir du 31^e jour d'arrêt pour les assurés ayant au moins trois enfants à charge. L'assuré ne peut recevoir au titre d'une ou plusieurs maladies plus de 360 indemnités journalières au cours d'une période de trois ans consécutifs. En revanche, s'il est atteint d'une affection longue durée, les indemnités journalières peuvent être versées pendant trois ans.

La loi sur la mensualisation et les conventions collectives améliorent le traitement du salarié malade. En effet, à partir du 8^e jour d'absence, les salariés pris en charge par la Sécurité sociale et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient du maintien de leur salaire (complément patronal).

Il faut que le salarié accepte de se soumettre à la contre-visite patronale, et qu'il justifie l'arrêt de travail pour maladie dans les 48 heures par un certificat médical d'arrêt de travail. La durée d'indemnisation varie de 30 à 90 jours selon l'ancienneté du salarié. Pendant 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute.

A compter du 31^e jusqu'au 60^e jour, il perçoit 66,66 % de son salaire.
De ce montant sont déduites les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Cette garantie prévue par la loi sur la mensualisation est un seuil minimal : la plupart des conventions collectives prévoient des conditions et une durée d'indemnisation plus favorable.

Lorsque l'employeur maintient le salaire, il est subrogé dans les droits du salarié : il perçoit les indemnités journalières à la place du salarié.

Lorsqu'une caisse primaire d'assurance maladie verse des indemnités journalières de maladie, elle est en droit d'exercer un contrôle pour vérifier si l'arrêt est justifié.

La sécurité sociale peut éventuellement verser des prestations en nature assurant le remboursement, total ou partiel, de certains frais médicaux engagés par l'assuré pour lui-même ou pour certains proches, à l'occasion d'une maladie, ou d'un accident non professionnel ou d'une déficience de l'organisme.

Le salarié conserve son ancienneté mais la durée de l'absence n'est pas prise en compte pour le calcul sauf convention collective.

La durée de l'absence n'est pas prise en compte pour le calcul des congés payés sauf convention collective.

Application au cas d'espèce

Monsieur Ducas a dû faire différentes radios et scanner pour ses douleurs, donc la sécurité sociale prendra en charge ces frais médicaux.

Il va percevoir une indemnité journalière (prestations en espèces) pour chaque journée ouvrable ou non d'arrêt de travail à compter du 4^e jour. Il y a un délai de carence de 3 jours. Son montant est égal à 50 % du gain journalier de base dans la limite du plafond de sécurité sociale.

Par ailleurs, il a cinq ans d'ancienneté et donc il, pourrait bénéficier de son maintien de salaire par le versement du complément patronal. Cette indemnité est versée à compter du 8^e jour d'absence, en principe. Les conventions collectives peuvent prévoir un régime plus favorable pour le salarié mais nous ne disposons pas de cet élément dans notre cas.

Si l'on en revient au principe, Monsieur Ducas ayant un arrêt de travail de 8 jours, pourra bénéficier du complément patronal pour un jour.

3.3 Rappel des faits

M. DUCAS a obtenu son examen d'arbitre de basket. Il arbitre des matchs deux fois par semaine et se tient très régulièrement en forme. Son état de santé ne s'améliore pas. Des examens ont révélé une sciatique par hernie discale. M. DUCAS envisage des démarches visant à établir l'origine professionnelle de son problème.

Problème de droit

Quels sont les critères de la maladie professionnelle ?

Règles juridiques applicables

La maladie professionnelle est une maladie inscrite et définie sur la liste officielle des maladies professionnelles. Cette liste est régulièrement complétée pour tenir compte de l'apparition de maladies professionnelles nouvelles.

Les maladies désignées dans cette liste sont présumées professionnelles. Les salariés atteints de ces maladies et exposés aux risques de façon habituelle bénéficient de cette présomption.

Une maladie peut également être reconnue d'origine professionnelle, bien que ne figurant pas sur un tableau, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%. C'est la caisse primaire d'assurance maladie qui peut reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

La victime doit déclarer la maladie à la caisse dans les 15 jours de l'arrêt de travail (la déclaration doit comprendre l'attestation de salaire remise par l'employeur et les certificats médicaux).

Lorsqu'il s'agit de déclarer une maladie professionnelle récemment reconnue, l'assuré dispose d'un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle liste pour saisir la caisse.

Le non respect de ces délais ne prive pas le salarié du droit de réparation dès lors qu'il fait valoir ses droits dans le délai de prescription de deux ans à partir du jour où un certificat médical constate un lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle ou du jour de cessation du travail.

Application au cas d'espèce

Monsieur Ducas est monteur câbleur en équipements électroniques depuis 5 ans. Il souffre de violentes douleurs constantes au niveau des lombaires ainsi que dans une jambe. Des examens ont révélé une sciatique par hernie discale. Nous pouvons estimer que cette sciatique par hernie discale provient de la nature de son travail (posture particulière, notamment). Il s'agit d'une affection provoquée par certains gestes et postures de travail reconnue comme maladie professionnelle.

Cette sciatique l'handicape dans ses activités de loisirs et est certainement due aux conditions difficiles de son travail.

Nous pouvons donc conclure que Monsieur Bertrand pourrait faire reconnaître sa sciatique comme maladie professionnelle.

II – QUESTION**L'organisation de la rupture conventionnelle selon la loi n°2008-596 du 25 Juin 2008 :****Champ d'application**

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 Juin 2008 a créé une rupture conventionnelle homologuée par l'administration. La rupture conventionnelle se matérialise par la conclusion d'une convention entre l'employeur et le salarié. Elle est réservée aux CDI.

Le décret du 18 Juillet 2008 confirme que l'autorité administrative compétente pour homologuer la convention de rupture est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur.

La rupture conventionnelle ne vise pas les ruptures amiables, elle n'est pas non plus applicable aux accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ni au plan de sauvegarde de l'emploi.

En revanche, la rupture conventionnelle est possible pour les salariés protégés. Dans ce cas c'est l'Inspecteur du Travail qui sera compétent pour accorder une autorisation qui vaudra alors homologation de la rupture conventionnelle.

Les conditions d'application

- Entretiens entre l'employeur et le salarié :

La première étape de la procédure se matérialise par un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié, pour convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle.

La loi n'impose aucune forme particulière concernant la convocation aux entretiens et la tenue de ces entretiens, ni même sur la manière dont le salarié pourrait être avisé qu'il a le droit de se faire assister pendant ces mêmes entretiens. A notre sens, il est sans doute préférable que l'employeur informe par écrit le salarié de ses droits et de la façon dont l'ensemble de la procédure va se dérouler pour conserver la preuve, en cas de litige, que le consentement du salarié n'a pas été vicié.

- Assistance pendant les entretiens :

Au cours de cet ou de ces entretiens, le salarié peut, s'il le souhaite, se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (titulaire d'un mandat syndical, membre d'une institution représentative du personnel ou n'importe quel autre salarié) ;
- soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Si le salarié use de son droit à être assisté, l'employeur peut également se faire assister par la personne de son choix à la condition qu'elle fasse partie du personnel de l'entreprise (le directeur des ressources humaines, par exemple). Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés où il est, en pratique, moins évident pour l'employeur de faire appel à un membre du personnel, celui-ci pourra aussi choisir de se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale ou par un autre employeur de la même branche.

Dans l'hypothèse où le salarié ne se fait pas assister, la rédaction de la loi laisse à penser que l'employeur ne pourrait pas se faire assister.

Lorsque le salarié fait le choix d'être assisté il doit, par avance, en informer l'employeur. Si ce dernier choisit de faire de même, il devra aussi en informer le salarié.

- Signature d'une convention et date de la rupture du contrat :

La deuxième étape est formalisée par la signature d'une convention, les parties disposant d'un droit de se rétracter.

La convention doit définir les conditions de la rupture. Elle doit notamment :

- indiquer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont bénéficie le salarié et qui ne peut être inférieur à l'indemnité de licenciement;
- fixer la date de la rupture du contrat de travail, qui peut intervenir au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés.

- Droit de rétractation :

À compter de la date de signature de la convention, l'employeur et le salarié disposent chacun d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter (chaque jour du calendrier doit donc être pris en compte). Si l'une des parties décide d'user de ce droit, elle doit adresser un courrier en ce sens à l'autre partie.

La loi ne fixe pas de condition de forme spécifique pour l'envoi du courrier de rétractation, mais indique qu'il faut l'adresser par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Un courrier par recommandé avec AR ou une lettre remise en main propre contre décharge sont donc conseillés.

Quelles sont les conséquences de la rétractation de l'une des parties ? Le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail doit en principe se poursuivre. Les parties peuvent ensuite opter pour un autre mode de rupture, la suite de la relation de travail étant en pratique compromise dans un tel contexte.

Encore faut-il, pour l'employeur, avoir un motif de licenciement réel et sérieux si le salarié n'envisage pas de démissionner.

- Homologation de la convention :

La dernière étape consiste en une homologation de la convention, à l'issue du délai de rétractation accordé aux parties, dont l'objet est d'attester du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties.

Selon le décret du 18 Juillet 2008, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur est l'autorité administrative chargée d'effectuer cette homologation.

À l'issue du délai de rétractation, l'une des parties - la plus diligente, précise la loi - adresse une demande d'homologation et un exemplaire de la convention au directeur départemental du travail pour qu'il homologue la rupture.

Le directeur départemental du travail a ensuite 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus) pour se prononcer, à compter de la réception de la demande d'homologation. En l'absence de décision explicite de sa part passé ce délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise.

Les effets**- Assurance chômage :**

À la différence d'une rupture amiable pour motif personnel classique, la nouvelle rupture conventionnelle donne droit, pour le salarié, à l'assurance chômage.

- En cas de litige :

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Aucun autre recours contentieux ou administratif n'est possible concernant l'homologation.

Aucune distinction n'est opérée concernant les salariés protégés. Il semble pourtant difficile d'envisager que le juge prud'homal ait compétence pour contrôler la légalité de l'autorisation, ou de l'absence d'autorisation, donnée par l'inspecteur du travail à la convention de rupture.

À notre sens, la décision de l'inspecteur du travail devrait donc pouvoir être contestée devant le juge

administratif ou dans le cadre d'un recours hiérarchique, le juge prud'homal conservant sa compétence pour tout litige relatif à la convention en elle-même.

- **Délai de recours :**

La partie qui souhaite exercer un recours dispose d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention pour saisir le conseil de prud'hommes. Passé ce délai, le recours est irrecevable et plus aucune contestation n'est donc possible.

- **Une indemnité de rupture pour le salarié :**

Le salarié bénéficie de l'indemnité de rupture prévue par la convention et dont le montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Rien n'est dit, par contre, sur l'obligation qu'aurait l'employeur de verser à minima l'équivalent du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celui-ci est plus favorable que l'indemnité légale.

L'indemnité légale de licenciement n'est versée qu'aux salariés ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise. Se pose donc la question du calcul de l'indemnité minimale de rupture conventionnelle d'un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté.

Dans ce cas précis, l'indemnité de rupture conventionnelle est due au prorata du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Par exemple, pour un salarié ayant sept mois d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale au salaire brut mensuel moyen $\times 1/5 \times 7/12$.

- **Régimes social et fiscal de l'indemnité :**

Si l'indemnité est versée à un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse (en clair, si l'intéressé a moins de 60 ans), elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions et limites que les indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Selon nos informations, l'indemnité de rupture est assujettie à CSG et à CRDS (après abattement d'assiette de 3 %) pour la fraction qui excède son montant minimum légal, à savoir celui de l'indemnité légale de licenciement, cette règle se déduisant du principe général fixé par le code de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant atteint l'âge de la retraite, les régimes fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle sont a priori ceux des indemnités de départ volontaire en retraite.

III – ETUDE DE DOCUMENT

1 - La procédure :

- A date inconnue, M. Mandin ancien salarié en CDI et démissionnaire du GAEC Les Jardins réunis, saisit le conseil des prud'hommes de diverses demandes. L'employeur demande à titre reconventionnel le remboursement des frais de formation. La juridiction saisie a été le conseil des prud'hommes car il s'agit d'un litige individuel issu de la relation de travail employeur et salarié.
- A date inconnue, le conseil des prud'hommes saisi, déboute l'employeur de sa demande reconventionnelle c'est-à-dire de sa demande d'application de la clause de dédit-formation. Le

motif du conseil de prud'hommes étant que la clause de dédit-formation a été signée après la formation suivie par le salarié.

- A date inconnue, l'employeur forme un pourvoi en cassation. Il ne lui a pas été possible d'interjeter appel car le montant de l'intérêt financier devait être faible. Si le litige est inférieur à une certaine somme (actuellement 4000 euros), le conseil des prud'hommes statue en premier et dernier ressort, donc pas d'appel possible. Il conteste la non-application de la clause de dédit-formation.

Le 16 Mars 2005, la Cour de Cassation rejette le pourvoi considérant que le conseil des prud'hommes a parfaitement relevé que la clause de dédit-formation a été signée après la formation suivie par le salarié.

De plus, l'engagement du salarié d'indemniser l'employeur des frais qu'il a assumés, est valable dès lors qu'il fait l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation, le coût réel pour l'employeur et les modalités de remboursement à la charge du salarié.

La Cour n'accepte donc pas le moyen invoqué par l'employeur.

2 – Le contenu et l'intérêt de la clause de dédit-formation :

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.

Toutefois, pour être valable la clause de dédit formation doit respecter certaines conditions :

La clause doit être stipulée par écrit.

Le contrat de travail doit mentionner précisément et par écrit cette clause.

Il est par ailleurs indispensable que l'accord du salarié soit formalisé, par la signature du contrat, avant le début de la formation.

La clause doit être précise et mentionner la date, la durée de la formation et son coût ainsi que les modalités de remboursement par le salarié.

La clause peut prévoir par exemple un remboursement dégressif.

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 et 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.

L'intérêt essentiel d'une clause de dédit-formation est qu'elle va permettre à l'employeur de lui garantir que s'il investit dans une formation, ce sera au profit de son entreprise. Dans le cas contraire, il pourra réclamer le remboursement des frais de cette formation.

L'intérêt de l'employeur est donc de rentabiliser son investissement.

3 - Suite à l'arrêt du 16 Mars 2005, quelles précautions l'employeur doit-il prendre en matière de dédit-formation ?

Plusieurs précautions doivent être prises en compte par l'employeur :

1^{ère} Ecole en ligne des professions comptables

- L'employeur doit tout d'abord faire signer une convention particulière avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation, le coût réel pour l'employeur et les modalités de remboursement à la charge du salarié.
- L'employeur doit également s'assurer que la durée de la clause ne soit pas excessive et le montant de l'indemnité de dédit-formation doit être proportionné aux dépenses de formation engagées.
Elle ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner.
- L'employeur doit vérifier que la formation entraîne des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou par la convention collective.
- La clause de dédit-formation prévue par l'employeur ne peut prévoir d'engagement financier du salarié que dans l'hypothèse où il démissionne.