



1^{ER} CENTRE DE FORMATION COMPTABLE
VIA INTERNET

100%
GRATUIT



CORRIGÉS COMPTALIA DCG 2010



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

SESSION 2010**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 5 pages numérotées de 1 à 5

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

Le sujet se présente sous la forme de 3 parties indépendantes

Page de garde		page 1
I) CAS PRATIQUE:	(14,5 points)	page 2
DOSSIER 1 :	(5,5 points).....	page 2
DOSSIER 2 :	(2,5 points).....	page 2
DOSSIER 3 :	(4,5 points).....	page 3
DOSSIER 4 :	(2 points).....	page 3
II) QUESTION	(2 points)	page 4
III) ETUDE DE DOCUMENT	(3,5 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 par actions simplifiée (SAS) COULEURS PLUS a été créée à POITIERS dans les années soixante-dix. Elle exerce son activité dans le secteur du bâtiment, et plus particulièrement dans la peinture et l'étanchéité. Sa clientèle est composée d'entreprises, de collectivités territoriales et de particuliers. Depuis quelques temps, Monsieur LELONG, son dirigeant, souhaite développer une nouvelle activité dans le domaine des revêtements de sols. C'est ainsi qu'à l'automne 2009, la SAS COULEURS PLUS a acquis dans le cadre d'une fusion la SARL POITOU SOLS.

A la suite de cette fusion, qui porte le nombre de salariés de la SAS COULEURS PLUS de 40 à 62, vous êtes consulté par Monsieur LELONG sur différents dossiers.

DOSSIER 1

Monsieur BATY est peintre. Il a été embauché en juin 2008, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Alors qu'il travaillait en extérieur sur un échafaudage, il a chuté lourdement et s'est blessé à l'épaule. Malgré les recommandations de l'employeur, il n'avait pas attaché le harnais de sécurité obligatoire. Monsieur BATY a fait l'objet d'un arrêt de travail de 45 jours. A la suite de cet arrêt, il conserve une réduction importante de ses possibilités de rotation de l'épaule et Monsieur LELONG s'interroge sur les capacités de Monsieur BATY à reprendre son poste.

- 1.1 Comment s'analyse l'accident de Monsieur BATY et quelles sont les conséquences sur son contrat de travail ?**
- 1.2 Quelles prestations en espèces percevra Monsieur BATY ?**
- 1.3 Quelles obligations doit respecter Monsieur LELONG lors de la reprise du travail de Monsieur BATY ?**
- 1.4 Comment Monsieur Lelong peut-il faire reconnaître l'inaptitude de Monsieur BATY ?**

DOSSIER 2

Madame VALOIS a été embauchée le 26 août 2004, en qualité de comptable. En raison de problèmes personnels, elle arrive régulièrement en retard le matin. Monsieur LELONG lui a déjà fait plusieurs remarques verbales à ce sujet. Le 30 janvier 2010, alors que son retard lui est une nouvelle fois reproché, elle s'énerve et annonce en claquant la porte que, dans ces conditions, elle préfère rentrer chez elle.

- 2.1 Monsieur LELONG peut-il considérer que Madame VALOIS a démissionné ?**

Deux semaines après son départ, Madame VALOIS adresse un courrier à Monsieur LELONG, lui précisant qu'elle considère que son contrat est rompu aux torts de l'entreprise COULEURS PLUS, en raison du « harcèlement » dont elle s'estime victime et qu'elle va saisir le conseil de prud'hommes.

- 2.2 Comment qualifie-t-on une telle rupture du contrat de travail ? Quels effets peut-elle produire et que risquent chacune des parties devant le conseil de prud'hommes ?**

DOSSIER 3

La société COULEURS PLUS ne dispose pas de délégués du personnel. Un procès-verbal de carence a été dressé le 5 juillet 2006, à la suite des dernières élections. Il y a une semaine, Monsieur PATUREAU, ancien salarié de POITOU SOLS a expressément demandé par courrier l'organisation d'élections de délégués du personnel et la mise en place d'un comité d'entreprise. Monsieur LELONG a refusé l'organisation immédiate d'élections estimant qu'il faut attendre le mois de juillet 2010.

3.1 Monsieur LELONG est-il tenu d'organiser de nouvelles élections de délégués du personnel à la suite de la demande de Monsieur PATUREAU ?

3.2 Monsieur LELONG doit-il faire droit à la demande de Monsieur PATUREAU en ce qui concerne le comité d'entreprise ?

Monsieur LELONG a finalement fait droit à la demande de Monsieur PATUREAU et ce dernier a été élu.

3.3 Quelles sont les attributions de Monsieur PATUREAU en qualité de délégué du personnel ?

DOSSIER 4

La société COULEURS PLUS connaît des difficultés et Monsieur LELONG envisage de ne pas augmenter les salaires. Dans ces conditions, Monsieur PATUREAU a décidé de lancer un mouvement de grève consistant en des débrayages répétés de courte durée.

4.1 Au regard de vos connaissances et de l'extrait de l'arrêt figurant ci-dessous, le mouvement de grève initié par Monsieur PATUREAU vous semble-t-il licite ?

Cour de Cassation, Chambre sociale 7 avril 1993 - Rejet

« Attendu qu'à la suite de revendications professionnelles non satisfaites, une partie du personnel de l'usine de la société Le Tabac reconstitué, devenue la société LTR Industrie, s'est mis en grève, observant du 20 mars au 24 avril 1981 une série d'arrêts de travail courts mais répétés ; qu'avant chaque arrêt, les opérations de vidange et de nettoyage de la machine ont été effectuées ; (...)

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué, de l'avoir déboutée de son action en responsabilité dirigée tant contre le syndicat CGT que contre plusieurs salariés grévistes, alors que, selon le moyen, d'une part, la cour d'appel qui constate que les arrêts de travail ont entraîné, outre des temps de travail improductifs, des gaspillages d'énergie et des frais fixes, des perturbations dans l'organisation du travail, une surcharge de la station d'épuration, l'augmentation des contrôles opérés par le laboratoire sur le produit fabriqué dont la qualité était altérée par les arrêts, ce qui a permis d'éviter des plaintes de la clientèle, ce qui caractérise une désorganisation grave et anormale de l'entreprise, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'en évinçaient en violation de l'article 1382 du code civil ; alors que, d'autre part, en déniant la réalité de la désorganisation de l'entreprise sans avoir égard au fait invoqué par la société dans ses conclusions d'appel que les arrêts de travail litigieux avaient désorganisé totalement les circuits de commercialisation et, entraînant la saturation des installations de stockage des déchets, avaient finalement contraint la société à prendre la décision d'arrêter la production le 25 avril 1981, ce qui établissait que l'ensemble de l'entreprise avait été effectivement désorganisé, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que, répondant aux conclusions, la Cour a relevé que les arrêts successifs de travail avaient seulement provoqué une désorganisation de la production, tandis que l'entreprise, elle-même, qui n'avait pas

perdu sa clientèle, n'avait pas été désorganisée ; qu'elle a pu, dès lors, écarter tout abus du droit de grève ;
(...)»

II. QUESTION

Comment la loi du 20 août 2008 définit-elle la notion de représentativité d'un syndicat dans l'entreprise ?

II. ETUDE D'UN DOCUMENT

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale., 15 décembre 2009

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 3 juillet 2007), que M. X... a été engagé le 16 septembre 1999 en qualité de clerc de notaire par la société Giraud et Migot ; que le 24 mai 2004, il a été licencié pour faute grave après la découverte, en son absence, sur son ordinateur professionnel, de fichiers contenant notamment des courriers dénigrant l'étude auprès de tiers ; que, contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et la condamnation de l'employeur au paiement de ses indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en admettant la licéité des preuves, alors, selon le moyen :

17 que l'employeur ne peut se prévaloir, à l'encontre du salarié, d'une correspondance privée ; que des courriers de réclamation adressés à des organismes chargés de la gestion des droits sociaux constituent des courriers personnels ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a, par fausse qualification, violé l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'article 9 du code civil et l'article L. 120-2 du code du travail (devenu l'article L.1121-1 du code du travail) ; 27 que l'employeur ne peut ouvrir des fichiers personnels sans que le salarié soit présent ou dûment appelé ; qu'en revanche, les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence ; qu'en considérant que la SCP Giraud-Migot était fondée à consulter les fichiers hors de la présence du salarié au seul motif que la société avait pu légitimement penser que ces fichiers étaient professionnels alors qu'il résultait de ses propres constatations que la lecture des courriers révélaient, à tout le moins pour certains, leur caractère indiscutablement personnel, faisant ainsi tomber la présomption, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé les règles susvisées et les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, 9 du code civil, 9 du code de procédure civile et L. 120-2 du code du travail (devenu l'article L. 1121-1 du code du travail) ;

Mais attendu d'abord que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail étant présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, la cour d'appel, qui a constaté que les fichiers ouverts par l'employeur étaient intitulés "essais divers, essais divers B, essais divers restaurés", en ajustement déduit que ceux-ci n'ayant pas un caractère personnel, l'employeur était en droit de les ouvrir hors de la présence de l'intéressé ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement considéré que les correspondances adressées au président de la Chambre des notaires, à la caisse de retraite et de prévoyance et à l'URSSAF pour dénoncer le comportement de l'employeur dans la gestion de l'étude ne revêtaient pas un caractère privé et pouvaient être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne M. X... aux dépens.

- 1. Quel est le problème juridique posé par cet arrêt ?**
- 2. A l'aide de l'arrêt ci-dessus et de vos connaissances, vous préciserez dans quelle mesure un salarié peut utiliser l'ordinateur professionnel à des fins personnelles.**

Compléments : articles cités dans l'arrêt

Article 8 de la Convention Européenne des droits de l'homme « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

Article 9 du code civil : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* ».

Article L 1121-1 du code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché* ».

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

ET TELLEMENT PLUS SUR

www.comptalia.com



CONSULTEZ
NOTRE DOCUMENTATION
SUR NOTRE SITE



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****Rappel des faits**

Monsieur Baty, peintre salarié de la société a été victime d'une chute alors qu'il travaillait sur un échafaudage, sans avoir attaché le harnais de sécurité obligatoire.

A la suite de cet accident, et après un arrêt de travail de 45 jours, il semble avoir perdu certaines de ses capacités physiques.

1.1 - Problème de droit

Quelle est la qualification juridique de l'accident survenu à un salarié alors qu'il travaillait sur un échafaudage ?

Quelles sont les conséquences d'un tel accident sur le contrat de travail du salarié ?

Règles applicables

⇒ Lorsqu'un salarié est victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion de son travail, on parle d'accident du travail.

Pour la jurisprudence, l'accident du travail se caractérise par la réunion de plusieurs éléments :

- Un fait accidentel, c'est-à-dire survenu brutalement,
- Un fait en relation avec le travail, par exemple survenu pendant l'exécution du contrat de travail, dans un lieu et à un moment où le salarié est sous le contrôle de l'employeur,
- Un fait ayant provoqué une lésion physique ou psychologique constatée médicalement.

Lorsqu'une situation répond à ces trois critères, il s'agit d'un accident du travail, et ce, quelle qu'en soit la cause ;

Ainsi, le fait que le salarié ait commis une faute, par exemple qu'il n'ait pas respecté les consignes de sécurité, ne modifie pas la qualification de l'accident.

⇒ Lorsqu'un accident du travail occasionne un arrêt de travail, il y a suspension du contrat du salarié, comme pour tous les arrêts de travail médicalement constatés ;

Mais pendant toute la durée de la suspension de son contrat, le salarié arrêté bénéficie d'une protection spécifique, puisque l'employeur n'a pas le droit de rompre son contrat de travail, que ce soit en prononçant un licenciement, une mise à la retraite ou même en concluant une rupture conventionnelle.

Seules exceptions, la faute grave du salarié et l'impossibilité absolue de maintenir le contrat de travail, par exemple en cas de cessation d'activité, mais pas en cas de redressement judiciaire.

En revanche, la suspension du contrat en cas d'accident du travail ne prive pas l'employeur du droit de mettre un terme à la relation de travail à l'arrivée du terme d'un CDD.

Application au cas

Monsieur Baty a été victime d'une chute alors qu'il travaillait sur un échafaudage ; il s'agit donc d'un fait accidentel, survenu pendant le travail alors qu'il était bien sous le contrôle de l'employeur, lequel lui avait recommandé d'attacher son harnais de sécurité.

Il s'agit donc d'un accident du travail et Monsieur Baty est protégé contre toute rupture de son contrat pendant la période de suspension.

1.2 - Problème de droit

Quelles sont les prestations en espèces versées à un salarié victime d'un accident du travail ?

Règles applicables

Outre le versement des prestations en nature habituelles (prise en charge notamment des frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux...) le salarié victime d'un accident du travail peut percevoir deux types de prestations en espèces :

⇒ Des indemnités journalières versées par la sécurité sociale sans le délai de carence habituel, la journée au cours de laquelle s'est produit l'accident étant intégralement payée par l'employeur.

Le montant des indemnités versées est lui aussi spécifique puisqu'il atteint 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours de l'arrêt et 80% à partir du 29^{ème} jour.

Le salaire journalier de base qui sert de référence est égal à 1/30 du montant du dernier salaire perçu avant l'accident.

Comme dans tous les autres cas d'arrêt de travail pour raison médicale, le salarié peut parfois prétendre au maintien de tout ou partie de son salaire, s'il remplit les conditions requises (ancienneté d'un an, justification de l'absence dans les 48 heures, prise en charge par la sécurité sociale).

⇒ En cas d'incapacité permanente de travail, le salarié peut percevoir une rente viagère dont le montant dépend du degré d'incapacité constaté après consolidation de sa blessure.

La rente est versée jusqu'au décès du bénéficiaire, tous les 3 mois ou tous les mois si le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50%.

Selon les tribunaux, la rente peut être diminuée en cas de faute inexcusable de la victime, c'est-à-dire d'une exceptionnelle gravité.

A l'inverse, la loi prévoit que la victime peut demander la majoration de la rente lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ;

Selon la Cour de cassation, tout manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur constitue une faute inexcusable dès lors que celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés d'un danger dont il avait conscience.

La faute de la victime est indifférente pour que le caractère inexcusable de la faute de l'employeur soit reconnu.

Cependant, en cas de faute inexcusable à la fois de la victime et de l'employeur, il peut y avoir réduction de la rente et de sa majoration.

Application au cas

Outre le remboursement de ses frais médicaux, Monsieur Baty devrait donc percevoir des indemnités journalières à hauteur de 60% de son salaire journalier de base.

De plus, comme il a été embauché en juin 2008, il a l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un complément versé par l'employeur dans les conditions exposées précédemment, sous réserve d'avoir déclaré cet accident dans les 48 heures.

Enfin, si une incapacité permanente devait être constatée, il pourrait obtenir en outre une rente viagère correspondant au degré d'incapacité relevé.

Il faut cependant s'interroger sur deux points :

- le fait que le salarié n'ait pas attaché son harnais de sécurité obligatoire constitue-t-il une faute inexcusable de sa part ?
- l'employeur a-t-il commis lui aussi une faute inexcusable en ne contrôlant pas le respect de cette consigne de sécurité ?

Il est difficile de se prononcer avec certitude, la jurisprudence étant abondante sur ces questions et les décisions variables selon les situations ;

Néanmoins, il semble que les tribunaux soient réticents à admettre la faute inexcusable du salarié, alors que la faute inexcusable de l'employeur est retenue dès lors qu'il apparaît qu'il avait conscience du danger encouru ;

L'objectif de la Cour de cassation est à la fois de permettre une bonne indemnisation des salariés et d'inciter les employeurs à renforcer la sécurité dans l'entreprise.

Or dans cette affaire, l'employeur avait bien conscience du danger, puisqu'il avait adressé au salarié des « recommandations » afin que celui-ci attache le harnais.

De plus il a déjà été jugé que le défaut de surveillance pouvait constituer une faute inexcusable de l'employeur.

Il est donc probable qu'en cas d'incapacité permanente Monsieur Baty puisse obtenir une rente viagère ainsi que la majoration de celle-ci.

1.3 - Problème de droit

Quelles sont les obligations à respecter lors de la reprise du travail d'un salarié arrêté pendant 45 jours à la suite d'un accident du travail ?

Règles applicables

- ⇒ Lorsque l'absence d'un salarié pour raison de santé dure plus de 3 semaines, l'employeur a l'obligation de faire effectuer une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail.

Cette visite est également obligatoire en cas d'absence d'au moins 8 jours consécutifs à un accident du travail.

Il s'agit d'une part d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste et d'autre part de déterminer si des mesures d'adaptation des conditions de travail sont nécessaires.

La visite de reprise est également une obligation pour le salarié ; en cas de refus de s'y présenter, il commet une faute qui justifie son licenciement.

L'employeur a 8 jours après le retour du salarié pour faire passer cette visite dont l'intérêt juridique est essentiel car c'est elle qui met fin à la suspension du contrat de travail.

- ⇒ Si le salarié est déclaré apte lors de la visite de reprise, il retrouve son poste ou, si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, un poste similaire, au moins au même niveau de rémunération.

⇒ Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son poste, l'employeur doit lui proposer un nouveau poste en rapport avec ses capacités. Toutes les possibilités de reclassement doivent être envisagées, dans l'ensemble de l'entreprise, donc dans tous les établissements.

Le reclassement éventuel doit être soumis à l'avis préalable des délégués du personnel.

⇒ En cas d'impossibilité de reclassement, ou en cas de refus du salarié, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

Sauf dans l'hypothèse d'un refus abusif du salarié, celui-ci doit percevoir une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité licenciement habituelle.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver l'impossibilité de reclasser le salarié, de même que, le cas échéant, le caractère abusif du refus du salarié.

Application au cas

En l'espèce, l'arrêt de travail de Monsieur Baty est consécutif à un accident du travail et il a duré 45 jours ; L'employeur doit donc faire procéder à la visite médicale de reprise et Monsieur Baty devra s'y rendre.

Selon les résultats de cette visite, aptitude ou inaptitude de Monsieur Baty, l'employeur devra, soit le réintégrer dans son poste de travail, soit rechercher toutes les possibilités de reclassement, et dans l'hypothèse où aucune possibilité n'existerait, procéder à son licenciement en respectant la procédure.

1.4 - Problème de droit

Quelles sont les possibilités pour un employeur de faire reconnaître l'inaptitude physique d'un salarié ?

Règles applicables

L'inaptitude physique du salarié se définit comme l'incapacité d'exercer tout ou partie de ses fonctions ; elle peut donc être totale ou partielle.

Même s'il a des doutes sur l'aptitude d'un salarié à occuper son poste de travail, l'employeur ne peut en aucun cas apprécier lui-même cette aptitude.

En effet, seul le médecin du travail est habilité à constater l'inaptitude physique du salarié, soit lors de la visite médicale de reprise, soit lors des visites effectuées dans le cadre du suivi médical régulier.

En cas d'interrogation concernant les capacités d'un salarié à occuper son poste de travail, l'employeur peut néanmoins demander la réalisation d'un examen médical ; notons que le salarié a lui aussi cette possibilité à tout moment.

La constatation de l'inaptitude du salarié doit être précédée de deux examens médicaux, espacés de deux semaines ainsi que d'une étude des conditions de travail et du poste occupé par le salarié.

Éventuellement, le médecin du travail peut faire procéder à des examens complémentaires.

L'employeur et le salarié ont tous deux la possibilité de contester l'avis du médecin du travail déclarant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié.

Ce recours ne peut s'exercer que devant l'inspecteur du travail qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

Application au cas

Monsieur Baty ayant été arrêté plus de 8 jours dans le cadre d'un accident du travail, la visite médicale de reprise est obligatoire ;

En se soumettant à cette obligation, l'employeur a la possibilité de s'assurer de l'aptitude de Monsieur Baty à occuper son poste de travail.

Il pourra contester l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail, si cette décision ne lui paraît pas correcte.

Cependant, dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail, l'employeur ne pourra s'opposer à la reprise du travail par le salarié.

Dossier 2

2.1 - Rappel des faits

Lors d'une discussion avec son employeur qui lui reproche une nouvelle fois son retard, madame Valois s'énerve, déclare qu'elle préfère rentrer chez elle et quitte l'entreprise en claquant la porte.

Problème de droit

Le fait pour un salarié de quitter l'entreprise à la suite de reproches adressés par l'employeur peut-il s'analyser en démission ?

Ce cas pose le problème des conditions de la démission.

Règles applicables

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du seul salarié ;

Sauf disposition conventionnelle contraire, aucune forme particulière n'est requise pour la validité de la rupture, mais la jurisprudence exige cependant que la volonté de démissionner soit réelle, claire et non ambiguë ;

Cette volonté ne se présume pas ; elle peut s'exprimer par écrit ou oralement et peut même résulter parfois du comportement du salarié ;

Néanmoins, selon une jurisprudence constante, les tribunaux jugent que l'employeur ne peut pas considérer comme démissionnaire un salarié qui quitte brutalement l'entreprise à la suite de reproches adressés par son supérieur hiérarchique.

De plus, les juges estiment que la démission n'est pas librement consentie lorsqu'elle est donnée sous le coup de la colère, de l'émotion ou d'un état psychologique anormal.

Dans toutes ces hypothèses, si l'employeur prend acte de la démission du salarié, celle-ci est susceptible d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences financières induites.

Application au cas

Dans cette affaire, madame Valois a simplement quitté l'entreprise à la suite des reproches de monsieur Lelong ; elle n'a, semble-t-il, pas prononcé le mot de démission mais seulement exprimé le souhait de rentrer à son domicile.

De plus, l'énoncé évoque des problèmes personnels, et précise que Madame Valois se trouvait dans un état émotionnel d'énerverment au moment de son départ.

En conclusion, ces éléments de fait ne sont pas suffisants pour permettre à Monsieur Lelong de considérer que Madame Valois a démissionné.

Dans le cas contraire, il s'exposerait à une demande de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.2 - Rappel des faits

Après son départ, Madame Valois adresse une lettre à son employeur pour l'informer qu'elle considère que son contrat de travail est rompu aux torts de l'entreprise et elle invoque le harcèlement dont elle aurait été l'objet.

Elle envisage de saisir le conseil des prud'hommes.

Problème de droit

Quelle est la qualification juridique de la rupture du contrat de travail consécutive au départ d'un salarié qui quitte l'entreprise et invoque ultérieurement une faute de l'employeur à son égard ?

Règles applicables

Lorsqu'un salarié quitte son entreprise en raison de faits qu'il reproche à l'employeur, on parle de prise d'acte de la rupture et le contrat est alors immédiatement rompu.

Deux hypothèses doivent être distinguées :

- Si les faits invoqués sont suffisamment graves, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le salarié peut prétendre aux indemnités habituelles en pareil cas.
- Si en revanche les faits invoqués sont sans gravité, la prise d'acte produit les effets d'une démission.

Il appartient au salarié de prouver les manquements de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles.

S'il existe un doute sur la réalité des faits invoqués, celui-ci profite à l'employeur.

La réalité et la gravité des faits invoqués sont des questions de fait qui relèvent de l'appréciation des juges du fond.

Si au moment de son départ le salarié n'avait pas lié celui-ci au comportement de l'employeur, les juges peuvent néanmoins s'appuyer sur des éléments de faits antérieurs ou contemporains pour qualifier ce départ de prise d'acte de rupture.

Application au cas

La salariée a quitté l'entreprise sans explication. Cependant, il existe selon elle un fait antérieur à son départ qui est le harcèlement commis par l'employeur à son égard.

Si elle est en mesure de prouver les faits de harcèlement, il s'agira d'une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cas contraire, la prise d'acte produira les effets d'une démission.

Les éléments fournis dans l'énoncé ne permettent pas de trancher avec certitude ; néanmoins, des reproches justifiés, même répétés, adressés à un salarié, ne constituent pas en eux mêmes des actes de harcèlement moral.

En effet, celui-ci se caractérise par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail au point de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, à sa santé mentale ou physique ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Madame Valois risque donc d'avoir quelques difficultés à convaincre les juges qu'elle a bien été victime d'actes de harcèlement.

Dossier 3

3.1 - Rappel des faits

La SAS Couleurs Plus a vu son effectif passer de 40 à 62 salariés, suite à une fusion avec la SARL POITOU SOLS qu'elle a acquise, à l'automne 2009. La société ne dispose pas de délégués du personnel, un procès-verbal de carence ayant été dressé suite à ces élections. Un salarié, Monsieur Patureau, ancien salarié de POITOU SOLS demande à son employeur, par écrit, l'organisation d'élections professionnelles au sein de l'entreprise.

Problème de droit

Dans quels cas un employeur est-il tenu d'organiser les élections des délégués du personnel ?

Règles applicables

Dans toutes les entreprises comportant au moins onze salariés, l'employeur est tenu d'organiser, tous les 4 ans, les élections des délégués du personnel.

Lorsque les délégués du personnel n'ont pas été élus, un procès-verbal de carence doit être établi, affiché dans l'entreprise et transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

L'établissement du procès-verbal ne dispense pas l'employeur d'organiser les élections suivantes tous les quatre ans.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peut à tout moment saisir l'employeur pour demander l'organisation d'élections. L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande faite de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le refus pour l'employeur d'organiser les élections suite à ces demandes pourrait être considéré comme une entrave, ce qui constitue une infraction.

Application au cas

M. Patureau est devenu salarié de l'entreprise de la société couleurs plus. Il a demandé l'organisation des élections des délégués du personnel.

L'employeur est donc tenu d'organiser cette élection dans le mois suivant la demande et il ne pourra pas attendre le mois de Juillet 2010, si la demande lui a été adressée plus d'un mois avant cette date.

3.2 - Problème de droit

Dans quel cas un employeur est-il tenu d'organiser les élections des membres du comité d'entreprise ?

Règles applicables

L'élection des représentants au comité d'entreprise (CE) est obligatoire pour tout employeur de droit privé employant au moins 50 salariés dès lors que cet effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la date des élections.

Application au cas

La SAS Couleur Plus n'a vu son effectif dépasser le seuil des 50 salariés qu'à l'automne 2009. L'élection des membres du comité d'entreprise sera donc obligatoire à compter de l'automne 2010.

Malgré la demande expresse d'un salarié, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections des membres du CE avant quelques mois.

3.3 - Rappel des faits

Des élections professionnelles ont été organisées au sein de l'entreprise Couleur Plus. Monsieur Patureau a été élu comme délégué du personnel.

Problème de droit

Quelles sont les attributions du délégué du personnel au sein de l'entreprise ?

Règles applicables

Les attributions du délégué du personnel sont très variées :

- Missions générales du délégué du personnel

La mission principale du délégué du personnel consiste à représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

Enfin, les délégués du personnel sont les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

- Missions supplétives

Dans certains cas, les délégués du personnel sont amenés à assurer les missions des autres institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place (défaut de candidat par exemple), les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise (modification de l'outillage, restructuration...) et à la gestion du personnel (formation professionnelle, licenciement, rémunération, durée du travail...). Les délégués du personnel participent par ailleurs à la gestion des œuvres sociales.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

Pour qu'ils puissent exercer leur mission, la loi accorde des moyens aux délégués du personnel :

- Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine.

- Ils disposent d'un crédit d'heures fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise et assimilé à du temps de travail.

Application au cas :

L'entreprise Couleur Plus compte plus de cinquante salariés mais pas encore de comité d'entreprise ou de CHSCT.

Le délégué du personnel, Monsieur Patureau, devra donc assurer les missions générales du délégué du personnel ainsi que les attributions des membres du CE et du CHSCT.

Il disposera d'un crédit d'heures de 20 heures par mois et des heures pour les fonctions du CHSCT.

Dossier 4

Rappel des faits

Des salariés de la société ont décidé de lancer un mouvement de contestation sous la forme de débrayages répétés de courte durée.

Problème de droit

Un mouvement de grève consistant à effectuer des débrayages répétés de courte durée est-il licite ?

Règles applicables

La grève se définit comme la cessation collective et concertée du travail pour appuyer des revendications de nature professionnelle.

En perturbant l'activité de l'entreprise, la grève permet de faire pression sur l'employeur pour obtenir la satisfaction des revendications.

Il s'agit d'un droit reconnu par la Constitution et le code du travail, c'est-à-dire que la participation à une grève ne peut en principe donner lieu à aucune sanction.

Cependant, seuls les mouvements répondant à cette définition bénéficient de la protection du droit de grève ; Ainsi la pratique dite de la « grève perlée », qui ne se traduit pas par la cessation du travail, ne rentre pas dans ce cadre.

De plus, si la grève est un droit pour les salariés, celui-ci doit être exercé sans abus, ce qui constituerait une faute lourde.

Ainsi la grève ne doit pas porter atteinte à la liberté de travail des non grévistes, ce qui exclut l'usage de piquets de grève interdisant l'accès à l'entreprise.

De même, la grève ne doit pas aboutir à une véritable désorganisation de l'entreprise, désorganisation susceptible de mettre en péril l'activité et les emplois.

Les tribunaux apprécient la situation au cas par cas.

L'arrêt de la chambre sociale de Cour de cassation en date du 7 avril 1993 montre que les juges font une distinction entre la désorganisation de la production, qui n'est pas jugée abusive, et la désorganisation de l'entreprise ;

En effet, selon la Cour, dès lors que la grève n'a occasionné aucune perte de clientèle, il n'y a pas de désorganisation de l'entreprise, même si le mouvement a entraîné des « gaspillages d'énergie..., du temps de travail non productif..., des perturbations dans l'organisation du travail..., l'augmentation des frais fixes..., la désorganisation de la commercialisation... et même l'arrêt total de la production », toutes ces conséquences étant le signe d'une simple désorganisation de la production.

Application au cas

En l'espèce, le mouvement initié par Monsieur Patureau pourra être qualifié différemment selon les conséquences engendrées.

Si les débrayages ne remettent pas en cause le potentiel commercial de l'entreprise, les salariés seront protégés par le droit de grève.

En revanche, si le mouvement par son ampleur ou sa durée devait conduire les clients à se tourner vers un autre fournisseur, avec pour conséquences la perte de marchés, il pourrait y avoir abus de droit de grève et sanctions des salariés grévistes.

La situation de l'entreprise qui, selon l'énoncé connaît des difficultés, est un élément à prendre en compte et doit donc inciter Monsieur Patureau à se montrer prudent.

II. QUESTION**La notion de représentativité d'un syndicat dans l'entreprise définie dans la loi du 20 Août 2008 :**

La représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers. La reconnaissance de cette capacité permet en particulier aux organisations de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salariés de l'ensemble des secteurs d'activité.

Avant 2008, cinq confédérations syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité au plan national interprofessionnel, les syndicats affiliés à ces confédérations bénéficiant eux aussi de cette présomption. La loi du 20 août 2008 a modifié cette règle.

Désormais, elles devront prouver comme les autres leur représentativité, selon des critères rénovés prenant notamment en compte leurs scores aux élections des représentants du personnel. Des règles transitoires - reposant encore sur des présomptions de représentativité - sont prévues dans l'attente des résultats des premières élections professionnelles postérieures à la publication de la loi.

Le nouveau système de représentativité s'applique dans les entreprises ou établissements qui ont déjà organisé des élections professionnelles pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008.

Tant que l'employeur n'est pas dans une telle situation, il conserve l'ancien système de représentativité pendant une période transitoire.

Il y a donc aujourd'hui, et pendant quelques années, une grande différenciation à opérer entre ces deux catégories.

Pour résumer la situation est actuelle, trois possibilités :

- Les dernières élections professionnelles ont eu lieu au plus tard le 21 août 2008 : application des anciennes règles de représentativité jusqu'aux prochaines élections professionnelles.
- Les dernières élections professionnelles ont eu lieu après le 21 août 2008, mais le protocole préélectoral a été négocié avant cette date : application des anciennes règles de représentativité jusqu'aux prochaines élections professionnelles.
- Les dernières élections professionnelles ont eu lieu après le 21 août 2008, le protocole préélectoral a été négocié après cette date : application des nouvelles règles de représentativité.

La présomption irréfragable de représentativité, selon laquelle certains syndicats étaient représentatifs de plein droit, sera donc progressivement abandonnée dans les années qui viennent.

Par conséquent, le fait qu'un syndicat soit, au 21 août 2008, affilié à l'une des 5 grandes confédérations ne lui confère de qualité représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement que pendant la période transitoire.

Une fois cette présomption tombée, les syndicats qui le souhaitent devront prouver leur représentativité en réunissant les nouveaux critères applicables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Ils ne pourront plus se prévaloir d'une quelconque affiliation pour établir leur représentativité.

- Les nouveaux critères de représentativité :

Avec la nouvelle loi, la représentativité des organisations syndicales devra être déterminée d'après les sept critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines. La loi n'explique pas ce que recouvre cette notion. La position commune, en revanche, précisait qu'elle implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, intégrisme ou intolérance ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre le niveau de négociation. Cette ancienneté sera appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation. Elle s'apprécie en fonction des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections professionnelles ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Tous ces critères devront être remplis. Mais, d'après l'exposé des motifs de la loi, « leur pondération pourra varier, selon les situations et les niveaux, en fonction de leur importance relative ».

- La mesure de l'audience des syndicats dans l'entreprise et l'établissement :

Apprécier la représentativité d'un syndicat nécessitera désormais de mesurer son audience d'après le résultat des élections (donc en principe tous les quatre ans).

Dans les entreprises ou les établissements, seront ainsi considérées représentatives les organisations syndicales qui :

- d'une part, satisfont aux critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans au moins, influence, effectifs d'adhérents et cotisations) ;
- d'autre part, ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, de l'élection des délégués du personnel, et ce quel que soit le nombre de votants.

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la représentativité d'un syndicat est remise en cause à chaque élection professionnelle. Elle est appréciée tous les 4 ans à ce niveau, sauf accord collectif fixant des durées de mandat comprises entre 2 et 4 ans.

III. ETUDE D'UN DOCUMENT

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 15 Décembre 2009

1. Le problème juridique posé dans cet arrêt est le suivant :

Dans quelles conditions un employeur peut-il consulter des fichiers créés par un salarié sur un ordinateur professionnel ?

2. Dans quelle mesure un salarié peut-il utiliser l'ordinateur professionnel à des fins personnelles ?

Sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, les salariés sont sous l'autorité de l'employeur ; en effet, c'est le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail.

L'employeur a donc le droit de surveiller et de contrôler les salariés sur le lieu et pendant le temps de travail ; Il peut également les sanctionner en cas de comportements fautifs.

Il peut ainsi préciser de quelle manière les salariés peuvent utiliser les outils mis à leur disposition pour l'exécution de leur travail, notamment les ordinateurs.

En général l'employeur tolère l'utilisation de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles, à condition que celle-ci ne soit pas abusive ; en d'autres termes l'utilisation non professionnelle doit rester limitée et raisonnable.

Si un salarié utilise abusivement l'ordinateur pour lui-même, l'employeur peut le sanctionner, y compris pour faute grave lorsque l'abus est très important.

Néanmoins, il doit pouvoir prouver cet abus. Ce n'est pas simple, puisqu'il ne doit pas violer les droits fondamentaux des salariés, notamment le Code civil et la Convention Européenne des droits de l'homme selon lesquels chacun a droit au respect de sa vie privée et de sa correspondance.

L'employeur doit donc respecter certaines règles lorsqu'il contrôle l'utilisation faite par les salariés de leur ordinateur professionnel et notamment de leur messagerie.

Selon la Cour de cassation, lorsque les messages, fichiers ou documents ne sont clairement identifiés comme personnels de par leur objet ou, de par leur classement, ils sont présumés professionnels et par conséquent, l'employeur peut librement y accéder sans que le salarié concerné soit présent ou ait été convoqué ou encore, sans qu'il y ait un risque ou événement particulier le justifiant (Cour de cassation, chambre sociale, 15 Décembre 2009).

A contrario, si des messages sont clairement identifiés comme personnels, l'employeur ne peut les consulter, et ce même si l'usage de la messagerie à des fins personnelles a été interdit.

De plus, si un employeur collecte des informations sur l'usage d'Internet par les employés (logs de connexion, durée de visite de certains sites, archivage de messagerie, etc.), il est juridiquement obligé de les en informer préalablement (individuellement et par le biais du comité d'entreprise).