

100%  
gratuit

les corrigés du dcg 2011  
sur [www.comptalia.com](http://www.comptalia.com)



comptalia, l'école qui en fait + pour votre réussite !



CONSULTEZ  
NOTRE DOCUMENTATION  
SUR NOTRE SITE

## Comptalia Formation

Formations à l'Expertise Comptable DCG-DSCG  
Préparations aux BTS CGO et BTS AG PME-PMI  
Formations en Comptabilité, Gestion de la paye, IFRS...

- › 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

**[www.comptalia.com](http://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...

**[www.comptalia.tv](http://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**





**SESSION 2011**

**UE3 – DROIT SOCIAL**

**Durée de l'épreuve : 3 heures – coefficient : 1**

## Session 2011

### UE3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures – coefficient 1

**Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.**

En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT** et constituerait une **fraude**.

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 5 pages numérotées de 1/5 à 5/5.**

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

---

#### Le sujet se présente sous la forme suivante

<b>Page de garde</b>		<b>page 1</b>
<b>I – ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (12 points)</b>		<b>page 2</b>
<b>II – QUESTIONS (3 points)</b>		<b>page 3</b>
<b>III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (5 points)</b>		<b>page 3</b>

---

#### 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 dans votre copie.**

**SUJET**

*Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie ainsi qu'à l'orthographe et la rédaction de vos réponses.*

**I- ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (12 POINTS)**

*Pour chacun des cas, la solution que vous proposerez devra s'appuyer sur des règles et principes juridiques que vous rappellerez préalablement.*

La SARL Gama, qui emploie 53 salariés depuis plus de trois ans, est spécialisée dans la fabrication de matériel optique de haute précision destiné principalement à une clientèle professionnelle. Elle est gérée par Monsieur Cabral, son gérant.

La seule institution représentative du personnel est un délégué du personnel, Mme Colomb, qui a été élue dans l'entreprise il y a presque quatre ans.

La société a eu quelques problèmes dans la tenue de sa comptabilité ; elle vient de remplacer son comptable et de faire appel au Cabinet d'expertise comptable Vasco où vous travaillez comme collaborateur.

Vous êtes consulté(e) à ce titre par Monsieur Cabral, concernant différentes questions juridiques.

**DOSSIER 1**

En mars dernier, Mme Durand qui travaille dans l'atelier A depuis 15 ans, sans avoir bénéficié d'action de formation professionnelle, a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement en raison de diverses erreurs de manipulation d'un nouvel équipement qui entraînent, selon le chef d'atelier, une nette insuffisance de la qualité du travail.

La procédure légale a été régulièrement suivie. Elle reçoit une lettre de licenciement dont le motif est « insuffisance professionnelle ».

**1) Que pensez-vous de ce licenciement?**

Un autre salarié de l'atelier A, Monsieur Almeida, est absent depuis hier. Il vient d'adresser au gérant une lettre dans laquelle il annonce qu'il ne peut plus continuer à travailler pour la société Gama car celle-ci ne lui a jamais payé ses heures supplémentaires et qu'il va, de ce fait, assigner l'entreprise devant le conseil de prud'hommes en imputant à son employeur la rupture du contrat de travail.

**2) Le gérant vous demande quelles peuvent être les conséquences de l'action du salarié.**

**DOSSIER 2**

A la suite de la réorganisation d'un atelier, le 8 février 2011, le gérant a, dans le cadre d'une offre de deux départs volontaires excluant tout licenciement, appelé les salariés de ce service qui le souhaitent, à négocier avec lui une rupture conventionnelle de leur contrat de travail.

**3) Après avoir défini la rupture conventionnelle, vous indiquerez au gérant la procédure à suivre pour la mettre en place.**

A l'occasion de la fin du mandat du délégué du personnel, le gérant s'interroge sur la mise en place éventuelle d'autres institutions représentatives du personnel.

**4) Quelles possibilités s'offrent à lui?**

**DOSSIER 3**

Le gérant envisage de dénoncer l'accord d'entreprise signé il y a deux ans avec les trois syndicats représentatifs de l'entreprise (Sud, CGT, FO). Une disposition de cet accord prévoit l'octroi d'une prime d'ancienneté à partir de trois ans de présence dans l'entreprise. Des négociations ont été engagées, mais elles s'annoncent difficiles.

**5) Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour dénoncer cet accord?**

**6) Mme Colomb peut-elle prétendre conserver cette prime ?**

**DOSSIER 4**

Monsieur Cabral vient de recevoir une lettre d'observation de l'inspecteur de l'URSSAF qui fait suite à une visite de contrôle qui a eu lieu la semaine dernière. Dans cette lettre, l'inspecteur indique qu'il envisage un redressement par taxation forfaitaire de la société Gama. Monsieur Cabral a aussitôt téléphoné à l'URSSAF où on lui a annoncé que l'entreprise ferait l'objet d'un redressement dans les délais requis. Le gérant furieux, vous demande conseil.

**7) Indiquez au gérant comment il pourrait procéder pour organiser sa défense.**

---

**II – QUESTIONS (3 POINTS)**

---

**1 – Comment définit-on le licenciement pour motif économique ?**

**2 – Comment distingue-t-on la période d'essai de la période probatoire ?**



**III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (5 POINTS)****Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 18 avril 2008**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Nouvelle automobile Maxauto le 30 juin 1997 en qualité de caissière a été licenciée immédiatement sans indemnité par lettre du 27 octobre 2000 lui reprochant en substance d'avoir quitté son poste le 13 octobre 2000 pour passer une visite médicale de reprise, en laissant sa caisse en grand désordre ce qui a entraîné un surcroît de travail pour le chef de centre et l'une de ses collègues et d'être à nouveau partie le 14 octobre 2000 sans avoir arrêté sa caisse et justifié son solde, ces faits s'ajoutant à d'autres faits antérieurs ayant entraîné des mesures disciplinaires ; qu'elle se trouvait en état de grossesse médicalement constatée, la date présumée de l'accouchement étant fixée au 12 février 2001, l'employeur en ayant été avisé le 31 juillet 2000;

Que la cour d'appel a décidé, d'une part, que la lettre de rupture indique expressément à la salariée que son comportement rend impossible la poursuite de son activité même pendant un préavis et que le licenciement est immédiat sans préavis ni indemnité de rupture ce qui constitue bien un des motifs exigés par l'article L. 122-25-2 (*devenu L 1225-4*) du code du travail et que le licenciement ayant été notifié hors la période de suspension prévue à l'article L. 122-26 (*devenu L 1225-17*), il n'y a pas lieu d'en prononcer la nullité et, d'autre part, que les faits reprochés étaient bien constitutifs d'une faute grave ;

Sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Attendu que Mme X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué de première part alors, selon le moyen, que :

1°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la société Nouvelle automobile Maxauto possédait avant le licenciement de Mme X... un certificat médical attestant de l'état de grossesse de la salariée ; que pour débouter l'exposante de sa demande en nullité, elle a néanmoins considéré que le licenciement pour faute grave avait été notifié hors la période de suspension prévue par l'article L. 122-26 du code du travail ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait été préalablement informé de l'état de grossesse de la salariée, de sorte que le licenciement était intervenu alors que celle-ci bénéficiait de la protection légale, la cour d'appel a violé l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

(...)

3°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; que la cour d'appel a jugé le licenciement de Mme X... justifié par une faute sans rechercher si les faits reprochés à la salariée n'étaient pas liés à son état de grossesse ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que le certificat médical adressé à l'employeur fait état d'une date présumée d'accouchement au 12 février 2001 et que le licenciement a été prononcé pour faute grave par courrier du 27 octobre 2000 a exactement décidé que le licenciement a été notifié hors les périodes de suspension prévues par l'article L. 122-26 du code du travail et visées par l'article L.122-25-2 du code du travail ;

(...)

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen pris en sa troisième branche et sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-25-2 du code du travail interprété à la lumière de la directive 92-85 CEE du 19 octobre 1992 ;

Attendu que par application de ce texte, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que dans des cas exceptionnels, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, de maintenir le contrat ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que les manquements persistants de la salariée malgré les avertissements et observations répétés qui lui avaient été notifiés antérieurement et notamment la mise à pied sont bien constitutifs de la faute grave invoquée à son encontre;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait seulement constaté relativement aux évènements ayant immédiatement précédé le licenciement que la salariée, en état de grossesse avait quitté son poste d'une part le 13 octobre à 11 heures pour aller passer une visite médicale de reprise et d'autre part, le 14 octobre à 12 heures 20, sans caractériser un manquement dépourvu de lien avec son état de grossesse rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS:

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt rendu le 16 janvier 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France, autrement composée ;

### **Travail à faire**

- 1 - Quel est le problème juridique posé par cette affaire ? Quelle précision la Cour de cassation apporte-t-elle ?**
  
- 2- A l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la protection de la femme enceinte.**



**I - ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES**

La SARL Gama, qui emploie 53 salariés depuis plus de trois ans, est spécialisée dans la fabrication de matériel optique de haute précision destiné principalement à une clientèle professionnelle. Elle est gérée par Monsieur Cabral, son gérant.

La seule institution représentative du personnel est un délégué du personnel, Mme Colomb, qui a été élue dans l'entreprise il y a presque quatre ans.

**DOSSIER 1****1) Rappel des Faits :**

Mme Durand travaille dans l'atelier A depuis 15 ans, sans avoir bénéficié d'action de formation professionnelle. En mars dernier, elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement en raison de diverses erreurs de manipulation d'un nouvel équipement qui entraînent, selon le chef d'atelier, une nette insuffisance de la qualité du travail.

La procédure légale a été régulièrement suivie. Elle reçoit une lettre de licenciement dont le motif est « insuffisance professionnelle ».

**Problème de droit :**

Dans quelle mesure un licenciement pour insuffisance professionnelle est-il légal ?

**Règles juridiques :**

Licencier un salarié pour insuffisance professionnelle, c'est faire état que celui-ci est incapable d'exécuter ses tâches de façon satisfaisante. Ce motif de licenciement n'est donc pas disciplinaire.

L'insuffisance professionnelle peut être caractérisée par exemple, par une inadaptation à l'emploi confié, un manque de qualification, l'incompétence du salarié, insuffisance de résultat etc.

Cependant, l'incompétence alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur. L'insuffisance professionnelle doit donc être fondée sur des faits précis, objectifs et vérifiables.

Ainsi, la motivation de la lettre de licenciement ne peut se contenter de viser la simple insuffisance professionnelle du salarié sans en détailler la nature.

En cas de contestation par le salarié, il appartient à l'employeur de la justifier, en fournissant à la juridiction saisie des éléments sur la nature des tâches confiées au salarié et des preuves matérielles de son incompétence.

Un licenciement fondé sur l'insuffisance professionnelle ne peut donc jamais être un licenciement pour faute ; sauf s'il est avéré que les erreurs commises par le salarié sont, en réalité, délibérées.

Un employeur qui licencie un salarié exclusivement pour insuffisance professionnelle ne peut donc qualifier cette insuffisance de faute. Ce licenciement est alors considéré, par les juges, comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour que le licenciement pour faute d'un salarié soit justifié, il faut que l'insuffisance professionnelle de ce dernier l'ait conduit à commettre des faits pouvant être qualifiés de fautes.

Par ailleurs, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois en leur proposant, de façon régulière, des formations leur permettant de maintenir leurs capacités à les occuper.

Il ne peut reprocher au salarié son incompétence avant d'avoir procédé à sa formation.

**Application au cas :**

L'employeur de Mme Durand lui reproche de commettre des erreurs et plus globalement une véritable insuffisance professionnelle sur son poste.

Cependant, au cours des quinze années Mme Durand n'a, semble-t-il jamais été formé.

Le salarié ne peut pas se voir reprocher une insuffisance s'il s'agit d'erreurs sur une courte période après la mise en place d'un nouvel outil et alors qu'il n'a pas été formé à l'évolution de son emploi.

Les erreurs commises par la salariée ne semblent pas délibérées. Il ne nous paraît pas possible de retenir un licenciement pour faute. La motivation du licenciement est « insuffisance professionnelle ». L'employeur ne fait pas mention de fautes.

Il nous semble que ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'employeur n'a pas respecté son obligation de formation de la salariée avant de lui reprocher son insuffisance professionnelle.

## **2) Rappel des faits :**

Un autre salarié de l'atelier A, Monsieur Almeida, est absent depuis 24 heures. Il vient d'adresser au gérant une lettre dans laquelle il annonce qu'il ne peut plus continuer à travailler pour la société Gama car celle-ci ne lui a jamais payé ses heures supplémentaires et qu'il va, de ce fait, assigner l'entreprise devant le conseil de prud'hommes en imputant à son employeur la rupture du contrat de travail.

### **Problème de droit :**

Quelles sont les conséquences de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié ?

### **Règles juridiques :**

La démission s'entend d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Mais, dans certains cas, les juges considèrent que le fait de ne pas exécuter son contrat de travail ne peut être assimilé à une démission notamment lorsque le salarié considère que l'employeur n'a pas respecté ses obligations. On parle, alors, de prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Dans un premier temps, le salarié devra présenter ses griefs au juge. Ces derniers doivent vérifier si les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte justifient ou non la rupture. Les juges ne peuvent pas substituer aux faits invoqués par le salarié d'autres griefs.

Dans un deuxième temps, après avoir apprécié ces griefs, le juge décide que la rupture a les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit d'une démission.

Les sanctions applicables en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont une indemnité égale au moins à six mois de salaire, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté, ou une réintégration possible et les indemnités de préavis.

### **Application au cas :**

Lors de la mise en œuvre d'une telle action, le salarié doit veiller à apporter la preuve des manquements de l'employeur. En effet, si les juges considèrent les griefs invoqués contre l'employeur comme non fondés, la rupture du contrat aura les mêmes effets qu'une démission. Le salarié perdra donc son emploi, ses indemnités de licenciement et son droit au chômage.

Dans le cas contraire, s'il est avéré que l'employeur n'a pas payé les sommes dues à Monsieur Almeida, nous pouvons penser que la prise d'acte sera considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui lui donnera droit à une indemnité égale au moins à six mois de salaire, puisqu'il a plus de 2 ans d'ancienneté, et ses indemnités de préavis. La réintégration n'est pas à retenir dans notre cas.

## **DOSSIER 2**

### **3 ) Rappel des Faits :**

A la suite de la réorganisation d'un atelier, le 8 février 2011, le gérant a, dans le cadre d'une offre de deux départs volontaires excluant tout licenciement, appelé les salariés de ce service qui le souhaitaient, à négocier avec lui une rupture conventionnelle de leur contrat de travail.

**Problème de droit :**

Comment peut-on définir la rupture conventionnelle et quelle est la procédure à suivre afin de la mettre en place ?

**Règles juridiques :**

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 Juin 2008 a créé une rupture conventionnelle homologuée par l'administration. 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.

Par cette rupture, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle doit respecter une procédure :

**- 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.

**- 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.

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

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.

**- Homologation de la convention :**

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.

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

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. 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.

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.

Pour les salariés protégés, il y a autorisation de l'inspection et non homologation. Ce mode rupture ne peut pas jouer en cas e plan de sauvegarde de l'emploi ou d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Application au cas :**

A la suite de la réorganisation d'un atelier, le gérant peut proposer une rupture conventionnelle du contrat de travail. Les salariés concernés ne semblent pas être des salariés protégés donc, le gérant devra respecter la procédure classique. Il devra obtenir l'homologation de ces conventions et verser les indemnités dues aux salariés.

**4) Rappel des Faits :**

A l'occasion de la fin du mandat du délégué du personnel, le gérant s'interroge sur la mise en place éventuelle d'autres institutions représentatives du personnel.

**Problème de droit :**

Quelles sont les institutions représentatives du personnel que doit mettre en place un employeur, dans le cas d'une entreprise comptant plus de 50 salariés ?

**Règles juridiques :**

La représentation du personnel de l'entreprise, à côté des délégués syndicaux, peut se faire par des représentants élus au suffrage direct par les salariés (délégué du personnel et comité d'entreprise) et par d'autres institutions élues au suffrage indirect telles que le CHSCT ou encore le comité central d'entreprise.

Pour qu'un délégué du personnel puisse être élu, il faut que l'entreprise ait atteint un effectif au moins égal à 11 salariés (en équivalent temps plein), pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les délégués du personnel sont chargés de présenter les réclamations individuelles et collectives à l'employeur. Ils ont une mission de protection des libertés dans l'entreprise, son consultés sur les licenciements économiques, les congés payés, les contrats de travail temporaires, et des conventions collectives. En cas d'absence de certaines institutions (comme le CHSCT et le CE), ils en exercent les missions.

Pour le comité d'entreprise et le CHSCT, l'entreprise doit avoir atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années précédentes. Pour ce calcul, sont partiellement comptabilisés les salariés sous CDD (on exclut ceux qui remplacent un salarié absent) tandis que les salariés à temps partiel sont comptabilisés au prorata du temps de présence. Sont exclus les apprentis et autres contrats de formation en alternance ainsi que les contrats d'aide à l'emploi. Il faut prendre en compte les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an.

Le nombre des représentants varie en fonction du nombre total des salariés.

Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

Il gère les activités sociales et culturelles.

Il est doté de la personnalité juridique et l'employeur doit lui fournir les moyens de fonctionner normalement en plus d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel minimum de 0,2% de la masse salariale brute.

Si l'entreprise compte moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel.

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

L'employeur a l'initiative des élections pour la création ou le renouvellement des institutions, au moins un mois avant la fin des mandats en cours.

Il doit informer le personnel par affichage indiquant les dates d'élection et inviter les organisations syndicales représentatives ou légalement constituées à négocier le protocole d'accord électoral et établir les listes.

La durée des mandats de DP et CE est de 4 ans. Celle du CHSCT est de deux ans.

#### **Application au cas :**

Il appartient au gérant, Monsieur Cabral, de renouveler les institutions représentatives du personnel en principe au moins un mois avant la date de fin du mandat du délégué du personnel, Mme Colomb. Du fait de l'effectif de l'entreprise, un délégué du personnel ne suffit pas.

L'entreprise Gama compte 53 salariés, Monsieur Cabral devrait mettre en place un comité d'entreprise et un CHSCT à condition que cet effectif est atteint depuis au moins 12 mois au cours des trois années précédentes ou une délégation unique du personnel.

### **DOSSIER 3**

#### **5 ) Rappel des Faits :**

Le gérant envisage de dénoncer l'accord d'entreprise signé il y a deux ans avec les trois syndicats représentatifs de l'entreprise (Sud, CGT, FO). Des négociations ont été engagées, mais elles s'annoncent difficiles.

#### **Problème de droit :**

Quelle procédure un employeur doit-il respecter pour dénoncer un accord d'entreprise ?

#### **Règles juridiques :**

Les modalités de dénonciation sont normalement définies dans l'accord collectif lui-même. A défaut, ce sont les modalités légales qui s'appliquent. La partie désirant dénoncer un accord doit faire une lettre en ce sens et l'envoyer à tous les signataires. Cette dénonciation doit également être déposée à la Direction Départementale du Travail et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Dans le cadre de l'entreprise, si l'employeur décide de dénoncer l'accord, cette dénonciation est efficace. En revanche, si une organisation syndicale signataire dénonce cet accord alors qu'il y a plusieurs signataires, cette dénonciation isolée n'aura pas d'effet sur l'application de l'accord aux salariés.

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

L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou à défaut en principe pendant un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande de l'une des parties, dans un délai de 3 mois à compter de la date de dénonciation. Cette négociation a pour but la conclusion d'un accord de substitution et l'employeur doit convoquer à nouveau tous les syndicats représentatifs de l'entreprise.

Lorsque la convention ou l'accord dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou nouvel accord dans un délai d'un an à l'issue du préavis, les salariés conservent les avantages individuels acquis.



Ainsi, si aucun accord n'étant intervenu dans un délai de 15 mois (1an + préavis de 3 mois), les salariés conservent les avantages individuels acquis (notamment un sursalaire familial et une indemnité d'échelon d'ancienneté).

**Application au cas :**

Monsieur Cabral devra respecter ces conditions et devra envoyer un courrier aux trois syndicats ainsi qu'à la direction départementale de travail et au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de siège social de son entreprise. La dénonciation ne prendra effet qu'après un préavis de trois mois.

Une nouvelle négociation devrait d'engager à la demande d'une partie intéressée comme l'un des syndicats, dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

L'accord d'entreprise dénoncé par Monsieur Cabral continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou à défaut en principe pendant un an à compter de l'expiration du préavis.

**6) Rappel des Faits :**

Une disposition de cet accord prévoit l'octroi d'une prime d'ancienneté à partir de trois ans de présence dans l'entreprise.

**Problème de droit :**

Dans quelle mesure une salariée peut-elle conserver le bénéfice d'une prime d'un accord dénoncé ?

**Règles juridiques :**

L'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou à défaut en principe pendant un an à compter de l'expiration du préavis.

Lorsque la convention ou l'accord dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou nouvel accord dans un délai d'un an à l'issue du préavis, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

Ainsi, si aucun accord n'étant intervenu dans un délai de 15 mois (1an + préavis de 3 mois), les salariés conservent les avantages individuels acquis (notamment un sur-salaire familial et une indemnité d'échelon d'ancienneté).

Les avantages individuels acquis sont des droits ouverts et non éventuels au jour de la dénonciation, dont bénéficiait le salarié à titre personnel. Ils sont intégrés au contrat de travail.

En cas de nouveau texte, celui-ci eut prévoir une clause de maintien des avantages acquis sous l'ancien texte. Les avantages de l'ancien et du nouveau texte ne peuvent se cumuler s'ils ont le même objet. En revanche, ils s'ajoutent s'ils n'ont pas le même objet.

**Application au cas :**

Si Monsieur Cabral dénonce l'accord d'entreprise, la dénonciation prendra effet trois mois après. L'accord devrait être remplacé par un autre accord dans un délai d'un an. Pendant ce temps, les salariés comme Mme Colomb qui respecte les conditions d'obtention de la prime, peuvent conserver leurs avantages individuels acquis. Au-delà de ce délai, ils peuvent également les conserver.

La prime d'ancienneté est due à partir de trois ans de présence, ce qui est le cas de Mme Colomb puisqu'elle était déléguée du personnel depuis presque 4 ans, donc elle pourra conserver cet avantage individuel acquis.

**DOSSIER 4****7) Rappel des Faits :**

Monsieur Cabral vient de recevoir une lettre d'observation de l'inspecteur de l'URSSAF qui fait suite à une visite de contrôle qui a eu lieu la semaine dernière. Dans cette lettre, l'inspecteur indique qu'il envisage un redressement par taxation forfaitaire de la société Gama. Monsieur Cabral a aussitôt téléphoné à l'URSSAF où on lui a annoncé que l'entreprise ferait l'objet d'un redressement dans les délais requis. Le gérant furieux, vous demande conseil.

**Problème de droit :**

Quels sont les moyens de défense en cas de redressement par taxation forfaitaire par l'URSSAF ?

**Règles juridiques :**

Selon le Code de la Sécurité sociale, l'employeur et le travailleur indépendant doivent tenir une comptabilité régulière, exacte et fidèle. A défaut, si la comptabilité est insuffisante ou incomplète, l'URSSAF est fondée à recourir à une procédure dite de « taxation forfaitaire ».

Le recours à la taxation forfaitaire est également autorisé lorsque les documents justificatifs nécessaires à la réalisation du contrôle ne sont pas mis à la disposition de l'inspecteur ou que leur présentation n'en permet pas l'exploitation par celui-ci.

La taxation forfaitaire est établie en tenant compte des conventions collectives en vigueur ou, à défaut, des salaires pratiqués dans la profession ou la région considérée. La durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen.

En cas de recours à la taxation forfaitaire, c'est à l'employeur ou au travailleur indépendant de prouver que celle-ci est excessive ou inexacte.

En revanche, c'est à l'URSSAF qu'il appartient d'apporter la preuve que la comptabilité est insuffisante et que le recours à la taxation forfaitaire était donc justifié.

Même en cas de fixation d'office, l'employeur doit recevoir la lettre d'observations qui mentionne obligatoirement l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de fin de contrôle ainsi que les observations effectuées et le montant des redressements envisagés. Elle doit indiquer au cotisant qu'il dispose d'un délai de 30 jours pour répondre par lettre recommandée avec avis de réception, à ces observations et qu'il peut se faire assister d'une personne de son choix. Il est admis à apporter la preuve de l'exagération de l'évaluation forfaitaire.

Passé ce délai, l'URSSAF peut adresser à l'employeur une mise en demeure lui demandant de régulariser sa situation dans un délai d'un mois.

L'employeur qui souhaite contester le redressement peut saisir la commission de recours amiable de l'URSSAF. Cette dernière doit faire connaître sa décision dans un délai d'un mois suivant la date de réception de la réclamation.

En cas de contestation, dans un délai de deux mois, l'employeur peut exercer un recours devant la juridiction de sécurité sociale et essayer de démontrer qu'il a mis à la disposition de l'Urssaf les documents nécessaires à la réalisation du contrôle. Si l'organisme n'indique pas en quoi les documents fournis ont été insuffisants, la taxation forfaitaire n'est pas justifiée.

**Application au cas :**

En premier lieu, Monsieur Cabral possède 30 jours à partir du moment où il a reçu la lettre d'observation pour répondre et démontrer qu'il a bien respecté la réglementation et que sa comptabilité permet de connaître le montant exact de salaires et qu'il a bien fourni tous les documents nécessaire au contrôle. Il pourra se faire assister d'une personne de son choix.

Il peut dans un second temps saisir la commission de recours amiable.

Enfin, il pourra saisir la juridiction de sécurité sociale et essayer de démontrer que l'URSSAF, à aucun moment, n'a apporté la preuve que la comptabilité était insuffisante et que donc, la taxation n'était pas justifiée. Par ailleurs il devra bien indiquer et démontrer qu'il a fourni tous les documents justificatifs nécessaires à la réalisation du contrôle. L'URSSAF devra démontrer l'inverse.



## II – QUESTIONS

### 1 – Comment définit-on le licenciement pour motif économique ?

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou la cessation d'activité de l'entreprise. L'employeur doit démontrer l'existence de menaces pesant sur la compétitivité rendant nécessaire la réorganisation.

- La suppression d'emploi : elle peut être consécutive à des difficultés économiques, mutations technologiques ou réorganisation. La suppression doit être effective.
- La transformation d'emploi peut être consécutive à des mutations technologiques ou à une réorganisation justifiée de l'entreprise, qui entraîne une transformation de l'emploi avec acquisitions de nouvelles qualifications à laquelle le salarié n'a pu s'adapter. Au préalable, l'employeur doit avoir tenté d'adapter les salariés aux transformations.
- La modification du contrat : si cette modification a lieu pour des raisons économiques et que le salarié refuse, il peut être licencié pour motif économique.
- Les difficultés économiques : Les décisions de licenciement doivent être justifiées par des raisons économiques sérieuses. Les raisons économiques peuvent être liées à une réorganisation de l'entreprise. Cette dernière peut être mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir. Les salariés qui refuseraient une modification de leur contrat résultant d'une telle réorganisation pourraient faire l'objet d'un licenciement économique alors même que les difficultés économiques ne se sont pas concrétisées.

Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement doivent être écrites et précises. Le reclassement est donc un droit individuel du salarié préalable à son licenciement.

Cette obligation de reclassement doit porter sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

Pour les offres de reclassement à l'étranger, l'employeur doit demander au préalable au salarié s'il accepte de recevoir de telles offres et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. Le salarié dispose de 6 jours pour accepter de recevoir ces offres. Le salarié est libre de refuser.

On distingue différents types de licenciements pour motif économiques :

- le licenciement individuel,
- le licenciement collectif de 2 à 9 salariés,
- le licenciement collectif de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours. Dans ce dernier cas, l'employeur devra mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi si l'entreprise compte au moins 50 salariés.

En cas de licenciement collectif, à défaut de convention ou d'accord collectif applicable, l'employeur définit après consultation des représentants du personnel, des critères pour fixer l'ordre des licenciements (charges de famille, ancienneté, qualités professionnelles...).

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauche.

### 2 – Comment distingue-t-on la période d'essai de la période probatoire ?

La période d'essai est une période pendant laquelle un employeur ou un salarié peut, librement mettre fin au CDI qui les lie. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans le travail et elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions qu'il occupe lui conviennent. Ainsi, le CDI peut donc comprendre une période d'essai dont la durée maximale est variable.

La période d'essai doit être prévue dans le contrat individuel de travail ou la lettre d'engagement.

La loi fixe des durées maximales pour les CDI :

- deux mois pour les ouvriers et employés,

- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- quatre mois pour les cadres.

La possibilité de renouvellement de la période d'essai doit être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement : l'employeur doit formuler une proposition écrite au salarié, qui doit l'accepter également par écrit.

En cas de renouvellement ou prolongation, la durée totale de l'essai ne peut dépasser les limites maximales fixées par la loi :

- quatre mois pour les ouvriers et employés,
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- huit mois pour les cadres.

Pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans formalité ni indemnité. Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, un délai de prévenance minimal doit être respecté, tant par l'employeur que par le salarié en l'absence de disposition conventionnelle.

Quand la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai égal au moins à :

- 24 heures en cas de présence inférieure à huit jours
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence
- deux semaines après un mois de présence
- un mois après trois mois de présence.

Quand la rupture est le fait du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures (ramené à 24 heures si son temps de présence est inférieur à huit jours).

Toutefois, la rupture ne peut être fondée sur un motif discriminatoire ; si elle est fondée sur un motif disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire. Une condition toutefois a été posée par la Cour de cassation : la rupture ne doit pas être abusive, c'est-à-dire, notamment, ne doit pas intervenir trop tôt ; l'employeur doit avoir eu le temps d'apprécier réellement les capacités professionnelles du salarié.

L'employeur, qui propose à un salarié de changer de fonctions pendant l'exécution de son contrat, peut lui imposer une période probatoire.

Même si la période probatoire et la période d'essai ont la même fonction, permettre à l'employeur de juger des aptitudes du salarié, elles diffèrent en ce que la période d'essai ne peut avoir lieu qu'au début du contrat.

La rupture de la période probatoire doit respecter une procédure particulière. L'employeur, qui rompt la période probatoire, doit replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. Si la réintégration du salarié dans ses anciennes fonctions est impossible, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement. A l'inverse, la rupture de la période d'essai n'exige pas de formalités et les règles du licenciement lui sont inapplicables.

### III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT

#### **1 - Quel est le problème juridique posé par cette affaire ? Quelle précision la Cour de cassation apporte-t-elle ?**

Le problème juridique posé par cette affaire est :

Dans quel cas un employeur peut-il résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée ?

La Cour de cassation apporte comme précision tout d'abord que le licenciement d'une salariée enceinte peut se produire en dehors des périodes de suspension.

Ensuite, elle rappelle que l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que dans des cas exceptionnels, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, de maintenir le contrat.

Enfin, La cour de cassation ne peut seulement constater que la salariée enceinte s'est absentée de son poste. Elle précise surtout que l'employeur doit démontrer que le manquement de la salariée enceinte (en l'occurrence ses absences) n'a rien avoir avec son état de grossesse. A défaut, le licenciement n'est pas fondé. Ce qui a été retenu finalement par la cour de cassation.

#### **2- A l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la protection de la femme enceinte.**

Dès qu'elle est enceinte, toute salariée bénéficie d'un statut particulier destiné à protéger sa santé et celle de son enfant. Et de droits spécifiques qui durent jusqu'après son retour de congé de maternité.

Son état ne peut pas être pris en compte par l'employeur pour refuser son embauche, ou rompre la période d'essai. Il s'agit de la protéger contre toute discrimination.

La femme enceinte peut bénéficier d'aménagements dans son travail (pauses, temps partiel) à sa demande ou sur l'initiative de l'employeur. De plus, si elle ou le médecin le demande, elle peut être affectée temporairement à un autre emploi.

Dans le cadre de la surveillance de la grossesse, un certain nombre d'examen médicaux sont obligatoires. Or les consultations ont généralement lieu pendant les heures de travail. Une salariée enceinte est autorisée à s'absenter pour s'y rendre.

Ces absences ne peuvent entraîner aucune perte de salaire puisqu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif. En revanche, l'employeur peut exiger un certificat médical justificatif, à ne pas oublier de demander au médecin.

La femme enceinte travaillant de nuit peut demander à être affectée à un poste de jour avec garantie de rémunération.

En cas de travaux dangereux, un autre emploi sans baisse de salaire doit lui être proposé.

Pendant son congé maternité et quatre semaines après, aucun licenciement ne peut lui être signifié ou prendre effet sinon le licenciement est nul.

Son état interdit à l'employeur de la licencier sauf s'il justifie d'une faute grave non liée à son état ou de l'impossibilité de maintenir son contrat et ce avant le début du congé mais il ne peut pas lui être notifié ni prendre effet pendant le congé.

Tout licenciement prononcé en dehors de ces deux cas est nul et elle a droit à être réintégrée, à défaut à l'indemnité de licenciement et de congés payés et de préavis et aux salaires qui auraient été perçus pendant la période de protection et à des dommages et intérêts éventuels.

L'employeur peut avoir engagé la procédure sans connaître son état, dans ce cas, elle doit l'en informer dans un délai de 15 jours, le licenciement doit être annulé s'il n'est pas justifié par une faute grave non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité de maintenir le contrat.