



1<sup>er</sup> CENTRE DE FORMATION COMPTABLE EN LIGNE

100%  
gratuit

Les corrigés du DCG 2012  
à télécharger gratuitement !  
sur [www.comptalia.com](http://www.comptalia.com)



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

CORRIGÉ INDICATIF

**SESSION 2012**

**UE3 – DROIT SOCIAL**

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

**SESSION 2012****UE 03 – DROIT SOCIAL**

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

**Aucun document personnel, ni aucun matériel ne sont autorisés.**En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 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>I) CAS PRATIQUE</b> .....	<b>(13 points)</b> .....	pages 2 à 4
<b>II) QUESTION</b> .....	<b>(3 points)</b> .....	page 5
<b>III) ÉTUDE D'UN DOCUMENT</b> .....	<b>(4 points)</b> .....	page 5

**AVERTISSEMENT****Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèse, 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 (13 POINTS)**

La Société Anonyme MARKTEL est une entreprise de télémarketing dont le siège social se situe à LILLE. Cette société est un centre d'appels qui gère le service consommateurs et la relation clientèle pour différentes entreprises donneurs d'ordre. L'assistance technique d'un des principaux fournisseurs d'accès à l'Internet en FRANCE représente ainsi 70 % de son activité. Conscient des risques que représente cette dépendance, MARKTEL appuie également son développement sur un élargissement de son portefeuille clients orienté en particulier vers les Petites et Moyennes Entreprises (PME).

Créée en juin 2000, la société MARKTEL n'a cessé de croître pour compter aujourd'hui 450 salariés répartis sur trois plateaux de réception d'appels implantés à LILLE (220 salariés), LYON (90 salariés) et STRASBOURG (140 salariés).

Face à la multiplication de certains litiges à caractère social qui risquent en particulier de ternir son image, la société MARKTEL souhaite poursuivre son développement avec une meilleure maîtrise de sa politique sociale. C'est dans ce cadre que vous êtes recruté(e) et que vous intégrez le département juridique du service Ressources Humaines au siège social à LILLE. La Direction Générale vous consulte sur plusieurs dossiers.

**DOSSIER 1**

Le taux de rotation du personnel (ou «turn-over») et un nombre d'arrêts maladie bien au-dessus de la moyenne sur le plateau d'appels de STRASBOURG interpelle la Direction Générale. Deux cas récents semblent illustrer ce mal-être social.

Monsieur ROLY a été recruté en tant que téléopérateur sur le plateau d'appels de STRASBOURG le 5 décembre 2011 en Contrat à Durée Déterminée (CDD) de 5 mois (avec période d'essai de 3 semaines) dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité. Il succède ainsi à un autre salarié recruté au même poste sous CDD du 1<sup>er</sup> février 2011 au 31 octobre 2011 pour le même motif. Monsieur ROLY met en cause l'entreprise pour non-respect des règles du CDD.

**1.1 Sur quels éléments Monsieur ROLY peut-il s'appuyer ?****1.2 Quelles sont les conséquences pour l'entreprise de ce non-respect des règles du CDD ?**

Cela fait 3 mois que Madame MARSANT, recrutée depuis 2006 dans le cadre d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) lors de la mise en place du plateau d'appels de STRASBOURG est en arrêt maladie. Alors qu'elle vient d'informer sa direction qu'elle démissionne, Madame MARSANT, se considérant victime de harcèlement moral saisit le Conseil des Prud'hommes : une dégradation importante des conditions de travail avec notamment les pressions incessantes et les vexations du chef de plateau ont eu pour conséquence d'altérer et de menacer sa santé. Elle considère que son contrat de travail a été rompu du fait des manquements de l'entreprise, d'autant que la Direction était informée de la dégradation des conditions de travail occasionnée par le comportement de son chef de plateau.

**1.3 La situation décrite s'analyse-t-elle en un harcèlement moral ?****1.4 Si cette situation de harcèlement moral est établie, quelles peuvent en être les conséquences ?**

## DOSSIER 2

La Direction Générale de la société MARKTEL a demandé à la Direction du service Ressources Humaines située au siège social à LILLE, de réfléchir aux conditions de mise en place de nouvelles pratiques sociales qui doivent viser en particulier à :

- limiter le recours aux contrats précaires,
- motiver et fidéliser le personnel en associant les salariés aux performances de l'entreprise.

Ainsi, dès janvier 2012, plusieurs mesures ont été prises et en particulier un recours plus important aux heures supplémentaires.

La société MARKTEL applique par ailleurs les dispositions de la convention collective « *du personnel des prestataires dans le domaine du secteur tertiaire* » et en particulier les points suivants :

**Convention collective**  
**« du personnel des prestataires dans le domaine du secteur tertiaire »**  
**Extraits**

...

**Titre IV : La durée du travail.**

**Chapitre 1er Durée du travail**

...

**Art. 27- Durée normale**  
La durée normale hebdomadaire de travail est fixée conformément aux dispositions légales.

**Art. 28- Durée maximale**  
28.1. Principes  
Les durées maximales hebdomadaire et journalière de travail sont fixées conformément aux dispositions légales. A la date de signature de la convention collective :

- la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures, sur une semaine, 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

28.2. Dépassement de la durée maximale hebdomadaire. Les limites prévues à l'article 27 ci-dessus peuvent être dépassées dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail.

...

**Art. 30- Amplitude de la journée de travail**  
Sous réserve d'aménagements prévus à cet effet l'amplitude de la journée de travail est fixée à 13 heures et l'amplitude entre deux séquences de travail est fixée à 11 heures.

....

**Chapitre III Décompte du temps de travail**

...

**Art.35- Décompte des heures supplémentaires**  
35.1 Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif en sus de la durée normale du travail.  
Pour une semaine civile, le nombre d'heures supplémentaires est égal à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectuée et la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.

35.2 Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié,

**Chapitre IV Rémunération du travail**

**Art. 36- Les heures supplémentaires**  
36.1. Les heures supplémentaires sont comptabilisées et rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

36.2 Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos

...

Madame JULIEN, à l'occasion d'une opération de télémarketing pour une entreprise de vente à distance, a travaillé du lundi 21 mai au samedi 26 mai 2012 pour un total de 48 heures de travail effectif.

**2.1 Expliquez-lui comment sont décomptées les majorations de salaire propres aux heures supplémentaires qu'elle a effectuées sur cette période.**

**2.2 De quel droit bénéficierait-elle si les heures supplémentaires avaient été réalisées alors que Madame JULIEN avait déjà atteint le contingent annuel ?**

La Direction est actuellement en pleine négociation avec les délégués syndicaux afin d'étendre le recours aux heures supplémentaires. Un accord est sur le point d'aboutir. Les organisations syndicales représentatives qui envisagent de le signer ont obtenu 24 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

**2.3 Sous quelles conditions l'accord d'entreprise sera-t-il validé ?**

Dans le cadre de sa nouvelle politique sociale, la Direction a mis en place depuis 2010 un dispositif d'épargne salariale qui vient compléter l'accord de participation signé en 2002. Avec sa fiche de paie du mois de mai 2012, Madame JULIEN a reçu différents documents :

- une note d'information lui précisant qu'une somme de 1 550 € lui était attribuée au titre de la participation aux résultats 2011 ;
- un questionnaire à compléter sur lequel Madame JULIEN doit exprimer son choix concernant l'affectation des 1 550 € ;
- un état récapitulatif de son épargne salariale placée sur un PERCO.

Madame JULIEN souhaite consolider son épargne au sein de l'entreprise.

**2.4 Que peut décider Madame JULIEN au sujet des 1 550 € de participation qui lui sont attribués ?**

### DOSSIER 3

La multiplication des incidents et des litiges sur le site de STRASBOURG a amené la Direction Générale à réorganiser ses équipes sur ce site.

C'est dans ce cadre que Monsieur BINAULT, recruté en CDI au début de l'année 2009 et qui avait en charge la prospection commerciale pour le site de LYON, a été informé le 21 novembre 2011 de sa nomination sur le site de STRASBOURG à partir du 30 janvier 2012 afin d'y diriger la prospection clients.

Monsieur BINAULT, ayant signifié à la Direction Générale qu'il refuse la mutation et donc la promotion qui lui est proposée sur le site de STRASBOURG, la Direction de MARKTEL lui fait comprendre qu'au-delà du refus d'une opportunité professionnelle que représente cette mutation, il s'expose à un risque de licenciement, d'autant que son contrat de travail comportait une clause de mobilité.

Après réflexion, et afin de traiter de manière apaisée cette situation, la Direction envisage de proposer un projet de transaction à Monsieur BINAULT.

**3. La Direction de MARKTEL vous demande de lui préciser les modalités de mise en place d'un tel projet.**

**II – QUESTION (3 POINTS)**

**L'usage : définition, caractéristiques et procédure de dénonciation.**

**III – ÉTUDE D'UN DOCUMENT (4 POINTS)****Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, rendu le 16/02/2011, cassation**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., qui avait été engagée le 18 septembre 1989 en qualité de secrétaire d'avocat par M. Y..., et reprise par M. Z... le 1<sup>er</sup> octobre 1996, a été licenciée le 22 novembre 2006 pour motif économique en raison de la chute du nombre de dossiers de crédits permanents et de pré-contentieux de loyers impayés et résiliation de baux dont elle avait la charge entraînant la suppression de son poste ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que la lettre de licenciement ne fait état que d'une baisse de l'une des activités du cabinet sans invoquer de difficultés économiques ou une réorganisation pour sauvegarder la compétitivité, que la seule baisse du chiffre d'affaires n'induit pas ipso facto une menace sur la compétitivité et ne suffit pas à établir la réalité des difficultés économiques ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la motivation de la lettre de licenciement, qui faisait état d'une baisse d'activité résultant de la disparition d'un certain nombre de contentieux traités par le cabinet et de son incidence sur l'emploi de la salariée, était fondée sur des faits précis et matériellement vérifiables, la cour d'appel, à qui il appartenait de vérifier l'existence de difficultés économiques résultant de cette baisse d'activité, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 novembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Remet, en conséquence, 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 Caen.

- 1. Quel est le problème juridique posé par cet arrêt ?**
- 2. Exposez les motifs sur lesquels s'appuie la Cour de cassation.**
- 3. Définissez et présentez l'obligation de reclassement à laquelle est tenu cet employeur.**

**Remarque préalable.**

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

A titre pédagogique le corrigé comporte des rappels de cours, qui ne sont pas nécessairement exigés dans le traitement du sujet.

## Proposition de corrigé

### I. CAS PRATIQUE

#### Dossier 1

##### **Rappel des faits**

Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, l'entreprise MARKTEL a embauché monsieur Roly le 5 décembre 2011 pour 5 mois ;

Le CDD conclu à cette date comportait une période d'essai de 3 semaines ;

Monsieur Roly succédait à un autre salarié lui aussi recruté en CDD pour 9 mois au même poste, du 1<sup>er</sup> février au 31 octobre 2011.

Monsieur Roly estime qu'il y a eu violation des règles du CDD.

##### **Question 1.1**

##### **Problème de droit**

Cette situation soulève plusieurs problèmes relatifs aux règles légales applicables en cas de CDD :

1. Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDD ?
2. Dans quels cas un employeur peut-il avoir recours au CDD ?
3. Quelles sont les règles applicables en cas de succession de CDD ?

##### **Règles applicables**

1. Comme le contrat à durée indéterminée, le CDD peut démarrer par une période d'essai dont l'objet est de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et à ce dernier d'apprécier les conditions de travail ;

Dans l'hypothèse du CDD, le code du travail encadre strictement la question de la durée de la période d'essai ;

En effet, sauf usages professionnels ou dispositions conventionnelles prévoyant des durées plus courtes, cette période est égale à un jour par semaine prévue au contrat initial ;

De plus, le code du travail fixe une durée maximum de la période d'essai, en fonction de la durée prévue du contrat initial :

- Lorsque celle-ci est inférieure ou égale à 6 mois, la période d'essai ne peut dépasser deux semaines ;
- Au-delà de 6 mois, la période d'essai ne peut excéder 1 mois.

Lorsque le CDD est à terme incertain, il ne comporte pas de terme précis, mais une simple durée minimale ;

Dans cette hypothèse, la durée de la période d'essai est calculée de la même manière, mais par référence à la durée minimale du contrat.

Enfin, pour le CDD et à la différence du CDI, il n'est pas possible de prévoir un renouvellement de la période d'essai.

Ces maxima légaux sont d'ordre public et ne peuvent être écartés par des dispositions contraires du contrat de travail ;

Lorsque les parties ont prévu une période d'essai supérieure à ce qu'autorise le code du travail, ce sont les règles légales qui s'appliquent.

A l'issue de la période d'essai légale, l'engagement du salarié devient ferme et l'employeur ne peut plus rompre unilatéralement le CDD avant son terme, sauf en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

2. Le contrat à durée déterminée est un contrat destiné à l'exécution d'une tâche précise et non durable ; Son usage est strictement limité par la loi et réservé à des emplois non durables ; il ne peut donc avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise ;

En application du code du travail, on ne peut recourir au CDD que dans les cas suivants :

- ⇒ Remplacement d'un salarié absent
  - ⇒ Accroissement temporaire d'activité
  - ⇒ Travaux saisonniers
  - ⇒ Emplois d'usage dans les secteurs professionnels où il est de pratique constante, donc d'usage de ne pas embaucher en CDI du fait de la nature de l'activité ;  
Le recours au CDD est possible dans ces secteurs à deux conditions : que l'activité figure sur une liste officielle qui répertorie les secteurs concernés, et qu'il s'agisse d'emplois par nature temporaire.
  - ⇒ Emplois aidés destinés soit à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, soit à assurer au salarié un complément de formation professionnelle.
3. Pour éviter la conclusion de CDD successifs dans le but de pourvoir durablement un emploi permanent devant faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée, le code du travail pose le principe d'un délai de carence que l'employeur doit respecter entre deux CDD.

Ce délai est en principe égal à un tiers de la durée du contrat qui se termine ;

Par exception, ce délai est porté à la moitié de la durée du contrat qui se termine lorsque celle-ci est inférieure à 14 jours.

Dans les deux cas, le délai se calcule en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Par exception, la loi ne prévoit pas de délai de carence lorsqu'il apparaît que la conclusion immédiate d'un nouveau CDD est légitime, notamment en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, en cas de rupture anticipée du CDD du fait du salarié ou de refus de celui-ci du renouvellement de son contrat proposé par l'employeur ;

De même, il n'y a pas lieu de respecter un délai de carence pour les emplois à caractère saisonnier et les emplois d'usage, ou encore s'il y a nécessité d'accomplir des travaux de sécurité urgents.

### Application au cas

1. En l'espèce monsieur Roly avait été engagé pour 5 mois, donc sa période d'essai ne pouvait être supérieure à deux semaines ;

L'employeur n'avait pas le droit de prévoir une période d'essai de trois semaines ;

En conséquence, en application des règles légales, la période d'essai de monsieur Roly s'est achevée le 19 décembre, et son engagement est devenu ferme le 20 décembre.

A partir de cette date, la société MARKTEL n'avait plus la possibilité de rompre le CDD de monsieur Roly avant le terme de celui-ci, c'est-à-dire le 5 mai 2012.

2. En l'espèce, l'employeur invoque comme motif de recours au CDD l'accroissement temporaire d'activité ce qui est un cas de recours autorisé ;

Néanmoins, on peut observer que l'entreprise se développe régulièrement depuis la création, qu'elle élargit son portefeuille clients, que les effectifs sont en augmentation et que monsieur Roly succède sur ce poste à autre salarié recruté lui aussi en CDD pour accroissement temporaire d'activité.

On peut donc s'interroger sur le caractère temporaire de cet accroissement d'activité et se demander si le poste occupé par monsieur Roly n'est pas en fait un poste permanent relevant de l'activité normale de l'entreprise et justifiant une embauche en contrat à durée indéterminée.

Les éléments fournis dans l'énoncé ne permettent pas de se prononcer mais, en cas de litige, il appartiendrait au juge d'apprécier la réalité du motif de recours au CDD invoqué par l'employeur ;

3. En l'espèce, le contrat de travail du salarié qui a précédé monsieur Roly sur ce poste avait duré 9 mois (1<sup>er</sup> février – 31 octobre) ;

Le délai de carence à respecter était donc de 3 mois, or monsieur Roly a été embauché le 5 décembre 2011, soit 1 mois et 5 jours après la fin du CDD de son prédécesseur ;

L'énoncé ne permet pas de penser que l'entreprise se trouvait dans un des cas d'exception prévus par la loi et il faut donc en conclure que le code du travail n'a pas été respecté sur cette question de la durée du délai de carence.

### **Question 1.2**

#### **Problème de droit**

Quelles sont les sanctions encourues par une entreprise qui ne respecte pas la législation relative au contrat à durée déterminée ?

#### **Règles applicables**

La violation des règles relatives au CDD est sanctionnée à la fois civilement et pénalement.

- ❖ Au plan civil, la sanction consiste généralement à requalifier le CDD en contrat à durée indéterminée ;

C'est notamment le cas lorsque l'employeur utilise le CDD dans le but de pourvoir durablement un emploi permanent de l'entreprise, ou encore lorsqu'il ne respecte pas le délai de carence prévu par la loi en cas de succession de CDD sur le même poste.

Une telle requalification peut être prononcée par la justice à la demande du salarié.

Seul le salarié peut donc agir pour obtenir la requalification de son CDD en contrat à durée indéterminée ;

Par exception aux règles de procédure applicables devant cette juridiction, la demande de requalification est portée directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, et il n'y a donc pas de phase de conciliation ;

De plus, le conseil de prud'hommes doit statuer dans le délai d'un mois.

La requalification est reconnue de plein droit au salarié, c'est-à-dire qu'elle s'impose au juge qui n'a pas de pouvoir d'appréciation et doit donc la prononcer si les faits sont avérés.

En cas de requalification, l'employeur doit verser au salarié une indemnité au moins égale au dernier mois de salaire, heures supplémentaires comprises.

De plus, et c'est le plus important, si l'employeur a mis fin au contrat requalifié en invoquant le terme de celui-ci, cela équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse justifiant l'indemnisation du salarié selon les règles applicables en la matière, ce qui permet au salarié d'obtenir l'indemnisation de son préjudice.

- ❖ Au plan pénal, le code du travail prévoit une peine d'amende de 3 750 € lorsque l'employeur a eu recours au CDD afin de pourvoir durablement un emploi permanent de l'entreprise ; La sanction est la même en cas de non-respect du délai de carence dans l'hypothèse d'une succession de CDD sur le même poste de travail.

Pour les personnes morales, l'amende est portée à 5 fois le montant de la sanction applicable aux personnes physiques ;  
Par ailleurs, en cas de récidive, les sanctions sont portées à 7 500 € d'amende et 6 mois d'emprisonnement.

### **Application au cas**

En l'espèce, s'il s'avère que le motif de recours invoqué par la société MARKTEL n'est pas exact et que le CDD de monsieur Roly a été conclu afin de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise, la société pourra être condamnée civilement et pénalement ;  
Les informations figurant dans l'énoncé ne permettent pas de se prononcer avec certitude sur ce point.

En revanche, il est évident que la société MARKTEL n'a pas respecté le délai de carence imposé par le code du travail en cas de succession de CDD ;

Monsieur Roly pourra donc demander et obtenir la requalification de son CDD en contrat à durée déterminée, avec toutes les conséquences qui s'y rattachent, notamment si, le 5 mai 2012, l'employeur a mis fin à la relation de travail en invoquant le terme du CDD ;

Dans cette hypothèse, il obtiendra une indemnisation pour le préjudice subi, donc le versement de dommages et intérêts.

En ce qui concerne le non-respect de la durée légale de la période d'essai et comme cela a été dit dans la réponse à la question précédente, la sanction consiste simplement à considérer qu'à l'issue de la période d'essai légale, l'embauche est ferme et ne peut plus être remise en cause. Il n'y aura donc pas de versement de dommages et intérêts sur cette base.

### **Question 1.3**

#### **Rappel des faits**

Une salariée de la société MARKTEL, en arrêt maladie depuis 3 mois, vient de démissionner en invoquant un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, harcèlement se traduisant par des pressions et des vexations ayant pour effet d'altérer et de menacer sa santé.

#### **Problème de droit**

Cette question pose le problème de la définition du harcèlement moral.

#### **Règles applicables**

Depuis plusieurs années, le code du travail définit et interdit le harcèlement moral au travail ;

Il y a harcèlement moral en cas d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral est un délit pénal passible d'une amende jusqu'à 15 000 euros et d'une peine d'emprisonnement jusqu'à un an.

En matière de harcèlement, l'employeur a une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'il lui appartient de prévenir toute pratique illicite de ce type.

L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour que l'infraction soit constituée.

**Application au cas**

En l'espèce, si les faits invoqués par madame MARSANT sont avérés, il semble qu'ils soient constitutifs d'une situation de harcèlement.

Il appartiendra à la salariée d'apporter la preuve des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement, donc des pressions et vexations dont elle se prétend victime, ainsi que des conséquences sur l'altération de sa santé.

L'employeur pourra alors tenter de démontrer que les agissements en question ne constituent pas des faits de harcèlement et le juge appréciera en fonction des différents éléments fournis par les parties.

**Question 1.4****Problème de droit**

Quelles peuvent être les conséquences d'une situation de harcèlement moral ?

**Règles applicables**

Le dispositif législatif de protection contre le harcèlement étant très complet, une situation de ce type peut entraîner de nombreuses conséquences pour l'entreprise comme pour l'auteur des faits :

- ⇒ Un salarié victime de harcèlement peut d'abord prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et demander l'indemnisation du préjudice qu'il a subi.

On parle de prise d'acte lorsqu'un salarié constate que l'employeur n'exécute pas ses obligations à son égard et décide qu'il lui est impossible de poursuivre la relation de travail ;

Pour que la prise d'acte soit reconnue, les tribunaux exigent que les faits reprochés à l'employeur soient établis et suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite de la relation de travail et justifier la rupture du contrat.

Deux hypothèses peuvent donc se présenter :

- Si les faits sont établis et suffisamment graves, la prise d'acte est justifiée ; la rupture produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.  
Le salarié perçoit donc une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement ;

De plus, il peut prétendre selon les cas soit à la réintégration dans l'entreprise, soit à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi ;

En effet, si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 10 et si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté, le juge peut proposer la réintégration ;

Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, l'employeur doit verser au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

Dans les autres cas, le salarié peut seulement prétendre à la réparation de son préjudice.

- En revanche, si les faits reprochés à l'employeur ne sont pas établis ou s'ils ne sont pas suffisamment graves, la prise d'acte n'est pas justifiée et produit les effets d'une démission, c'est-à-dire que le salarié ne peut prétendre à aucune indemnité de préavis ou de licenciement ;

Il ne peut pas davantage percevoir les allocations chômage versées aux salariés involontairement privés d'emploi.

- ⇒ De plus, le harcèlement moral étant un délit pénal, les auteurs peuvent être poursuivis et sanctionnés par une amende jusqu'à 15 000 euros et une peine d'emprisonnement jusqu'à un an.

Un juge d'instruction est généralement nommé pour instruire l'affaire, c'est-à-dire enquêter à charge et à décharge afin de faire apparaître la vérité et réunir les preuves nécessaires au tribunal correctionnel.

- ⇒ Si l'auteur des faits de harcèlement est un salarié de l'entreprise, son comportement constitue une faute professionnelle justifiant son licenciement.

- ⇒ Au plan civil, une action peut également être engagée afin d'obtenir la réparation du préjudice subi, donc le versement de dommages et intérêts ;  
Dans ce cadre civil, c'est à la victime qu'il appartient d'établir les faits ;

Notons que l'action peut être engagée aussi bien par la victime elle-même ou que par un syndicat représentatif.

- ⇒ Toute personne s'estimant victime de harcèlement moral peut demander le recours à une médiation, le choix du médiateur se faisant d'un commun accord.

Le médiateur propose aux parties des solutions pour mettre fin à la situation de harcèlement ;  
En cas d'échec de la conciliation, il leur fournit une information sur les sanctions possibles et les procédures.

### Application au cas

En l'espèce, si les faits de harcèlement invoqués par madame MARSANT sont établis, les conséquences seront lourdes pour son supérieur hiérarchique comme pour la société MARKTEL :

- ⇒ Madame MARSANT considère que son contrat de travail a été rompu du fait des manquements de la société MARKTEL ;  
Elle peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir qu'il reconnaisse la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur et qu'il condamne celui-ci pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Du fait de son ancienneté dans l'entreprise, Madame MARSANT pourra ainsi prétendre au versement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis.

De plus, l'entreprise comptant plus de 10 salariés et madame MARSANT ayant plus de deux ans d'ancienneté, le juge pourra proposer la réintégration, mais il peu probable que la salarié accepte ;  
L'employeur devra donc lui verser, en plus de l'indemnité de licenciement, au moins 6 mois de salaire d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De plus madame MARSANT pourra percevoir des allocations chômage.

- ⇒ En ce qui concerne le chef de plateau, supérieur hiérarchique de madame MARSANT et auteur des faits de harcèlement, il encourt une sanction disciplinaire et même un licenciement, ainsi que des sanctions pénales, amende et emprisonnement, si la salariée victime décide de le poursuivre pénalement.

- ⇒ Enfin, madame MARSANT peut agir au civil pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi du fait du harcèlement moral, préjudice qu'elle devra démontrer au juge.  
Elle peut agir à la fois contre son supérieur hiérarchique auteur des faits de harcèlement, et contre la société MARKTEL ;  
En effet, en tant qu'employeur celle-ci est tenue d'une obligation de résultat en matière de harcèlement moral.  
Donc, dès lors que des faits de harcèlement moral sont établis, il y a faute de l'employeur puisqu'il n'a pas su les empêcher et cette faute engage sa responsabilité envers la victime.

## Dossier 2

### Question 2.1

#### **Rappel des faits**

Une salariée de l'entreprise, madame JULIEN, a effectué 48 heures de travail effectif entre le lundi 21 et le samedi 26 mai 2012.

Elle s'interroge sur les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires réalisées au cours de cette semaine de travail.

#### **Problème de droit**

Quelles sont les modalités de décompte et de rémunération des heures supplémentaires ?

#### **Règles applicables**

Depuis la loi du 19-01-2000, la durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine ; Il s'agit d'une durée de référence qui détermine le seuil au-delà duquel les heures effectuées sont des heures supplémentaires payées à un taux majoré.

Toutes les heures de travail effectuées à partir de la 36<sup>ème</sup> heure sont donc des heures supplémentaires qui doivent donc être rémunérées comme telles, c'est-à-dire avec une majoration de salaire ;

Sauf accord collectif prévoyant une règle différente, la durée hebdomadaire s'apprécie au regard de la semaine civile qui commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Les heures supplémentaires doivent donc être décomptées dans le cadre de la semaine civile, sauf dans l'hypothèse d'un aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération majorée dont le montant est fixé par un accord de branche, le taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10%.

A défaut d'accord collectif, la rémunération des 8 premières heures supplémentaires (de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure) est majorée de 25% ;

Pour les heures suivantes, donc à partir de la 44<sup>ème</sup> heure, la majoration est portée à 50%.

#### **Application au cas**

En l'espèce, la convention collective applicable à la société MARKTEL renvoie aux règles légales en ce qui concerne la durée du travail dans l'entreprise, le décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile, ou encore la rémunération de ces heures effectuées en plus de la durée normale du travail.

Pour le décompte et la rémunération des heures accomplies par madame JULIEN entre le 21 et le 26 mai, il faut donc appliquer les règles légales exposées précédemment.

Cette période de travail correspond à une semaine civile, au cours de laquelle la salariée a effectué 48 heures de travail effectif, c'est-à-dire 13 heures de plus que la durée normale du travail ;

Ces 13 heures supplémentaires seront donc majorées de la manière suivante :

- Plus 25% pour les 8 premières heures, donc de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure ;
- Et plus 50% pour les 5 heures suivantes, de la 44<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure.

**Question 2.2****Problème de droit**

Quel est le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ?

**Règles applicables**

Chaque employeur dispose d'un contingent annuel d'heures supplémentaires qu'il peut utiliser librement, après avoir simplement informé les représentants du personnel, comité d'entreprise ou délégués du personnel.

Le volume de ce contingent est déterminé par la voie de la négociation collective, et figure dans la convention collective ou un accord de branche, voire même un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord collectif, le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par le code du travail à 220 heures par salarié.

Lorsque le contingent annuel est épuisé, et en cas de nécessité, l'employeur peut aller au-delà, mais il doit préalablement consulter les représentants du personnel.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel bénéficient alors d'un régime spécifique plus favorable que les autres heures supplémentaires ;  
En effet, en plus de la majoration de salaire, elles donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

La durée de ce repos est égale à 30 minutes si l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas 20 salariés, et 60 minutes à partir de 21 salariés.

Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre cette contrepartie obligatoire en repos sont définies par convention ou accord de branche, d'entreprise ou d'établissement ;

A défaut de texte conventionnel, un décret prévoit que le repos doit être pris dans un délai de deux mois, à partir du moment où 7 heures de repos sont acquises et par journée ou demi-journée.

**Application au cas**

En l'espèce, si les heures supplémentaires effectuées avaient été réalisées alors que le contingent annuel avait déjà été intégralement utilisé, madame JULIEN aurait pu prétendre à une contrepartie obligatoire en repos ;

L'effectif de l'entreprise étant égal à 450 salariés, c'est un repos de 60 minutes par heure effectuée au-delà du contingent annuel qui doit être accordé, soit, pour la semaine du 21 au 26 mai un total de 13 heures de repos.

**Question 2.3****Rappel des faits**

Un accord d'entreprise est en cours de négociation avec les délégués syndicaux.  
Seules certaines organisations syndicales représentatives envisagent de le signer ;  
Ces organisations ont obtenu 24% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

**Problème de droit**

Quelles sont les conditions de conclusion d'un accord d'entreprise ?

**Règles applicables**

La conclusion d'un accord collectif et notamment d'un accord d'entreprise est soumise à des conditions de fond et des conditions de forme.

- ⇒ En ce qui concerne les conditions de fond, le code du travail exige à la fois une majorité d'engagement et une absence d'opposition ;

Le terme majorité d'engagement signifie que le texte doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au 1er tour des dernières élections professionnelles au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau considéré.

Pour un accord d'entreprise, il faudra donc obtenir la signature d'au moins un syndicat représentatif dans l'entreprise et ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise.

De plus, le code du travail exige parfois, en plus de la majorité d'engagement, une absence d'opposition de certains syndicats.

Cette condition est notamment requise pour les accords d'entreprise et d'établissement signés avec les délégués syndicaux.

Cette seconde condition suppose qu'il n'y ait pas d'opposition exprimée de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

En d'autres termes, si un syndicat représentatif majoritaire s'oppose au texte, celui-ci ne sera pas adopté, même s'il a obtenu l'accord de plusieurs autres organisations représentatives.

Si une opposition majoritaire est exprimée, l'accord sera considéré comme non écrit et ne pourra produire aucun effet juridique.

Pour les accords d'entreprise et d'établissement, le délai d'opposition est fixé à 8 jours. L'opposition doit être écrite et motivée, puis notifiée à l'ensemble des signataires ;

- ⇒ En ce qui concerne la forme, l'accord doit faire l'objet d'un écrit rédigé en français, et ce, sous peine de nullité ;

Il doit ensuite être notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, y compris celles qui n'ont pas participé à la négociation et celles qui ne l'ont pas signé.

Il doit enfin être déposé auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne peut intervenir qu'après la notification aux syndicats et à l'expiration du délai d'opposition de fixé à 8 ou 15 jours selon la nature du texte.

Sauf disposition contraire du texte, les conventions et accords collectifs entrent en vigueur le lendemain de leur dépôt administratif.

Le document peut cependant prévoir une entrée en vigueur ultérieure, afin de laisser le temps nécessaire pour la mise en œuvre des nouvelles règles applicables.

### **Application au cas**

En l'espèce, les organisations syndicales représentatives qui envisagent de signer l'accord d'entreprise ont obtenu seulement 24% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Ce pourcentage inférieur aux 30 % requis par le code du travail est donc insuffisant pour permettre la conclusion de l'accord ; peu importe que les autres syndicats aient ou non l'intention de s'opposer à la signature du texte, ce que nous ignorons.

Les négociations doivent donc se poursuivre afin d'arriver à obtenir cette majorité d'engagement de 30% qui permettra de conclure l'accord.

## **Question 2.4**

### **Rappel des faits**

En application du nouveau dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, madame JULIEN a reçu au mois de mai des documents relatifs à la somme qui lui est attribuée au titre de la participation aux résultats 2011, ainsi qu'un récapitulatif de son épargné placée sur le PERCO de l'entreprise. Elle doit indiquer son choix quant à l'affectation de cette somme.

### **Problème de droit**

Quelle est la destination des fonds attribués aux salariés dans le cadre de la participation aux résultats de l'entreprise ?

### **Règles applicables**

Selon le code du travail, les sommes attribuées aux salariés dans le cadre de la participation aux résultats ne leur sont versées qu'à l'issue d'un délai d'indisponibilité de 5 ans pendant lequel les fonds sont donc bloqués ;

Cependant, depuis le 1er avril 2009, au moment de l'attribution des fonds, les salariés ont la possibilité d'opter pour un versement immédiat, mais dans ce cas ils ne bénéficient pas de l'exonération fiscale attachée à la participation.

- ⇒ La période de blocage des fonds attribués aux salariés a pour point de départ le premier jour du 5ème mois suivant la clôture de l'exercice ;

Ainsi pour un exercice clos le 31 décembre 2011, le délai d'indisponibilité commence à courir le 1er mai 2012 et les fonds seront donc disponibles le 1er mai 2017.

Un déblocage anticipé de la participation est cependant possible sans perte des avantages fiscaux et sociaux attachés au régime, si le salarié se trouve dans un des cas prévus par la loi et s'il en fait la demande ;

Parmi les nombreuses situations qui permettent d'obtenir le déblocage anticipé sans perte des avantages, citons notamment le mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs, la naissance ou l'adoption dès lors que le foyer compte déjà deux enfants à charge, un divorce, une séparation ou dissolution de Pacs s'accompagnant de la garde d'un enfant, l'invalidité du salarié, de son conjoint (époux ou partenaire de Pacs) ou d'un enfant, la rupture du contrat de travail, l'affectation des fonds à l'acquisition de la résidence principale ou à une création d'entreprise, une situation de surendettement...

- ⇒ Pour les accords conclus postérieurement au 1er janvier 2007, le code du travail prévoit deux possibilités de gestion des fonds : affectation à un plan d'épargne salariale ou à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Le plan d'épargne salariale peut prendre la forme d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), ce dernier ne pouvant être mis en place que si l'entreprise dispose déjà d'un PEE.

Si les fonds sont placés sur le PEE, ils sont bloqués pour 5 ans ; en revanche, en cas de placement sur le PERCO, ils sont bloqués jusqu'à la retraite du salarié.

- ⇒ Le régime fiscal et social des sommes versées est un élément essentiel du dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;

Ce régime très favorable n'est cependant accordé que si la règle d'indisponibilité des fonds est respectée, sauf hypothèse de déblocage anticipé justifié.

Les fonds distribués au titre de la participation n'ont pas le caractère de salaires et sont exonérés des cotisations sociales obligatoires en matière de sécurité sociale, assurance vieillesse, assurance chômage et allocations familiales.

En revanche, ils sont soumis à la CSG et à la CRDS, contributions supportées par le salarié ; De plus, depuis le 1er janvier 2009, l'employeur doit payer un forfait social dont le montant a augmenté progressivement pour atteindre 6% en 2011.

Au plan fiscal, les fonds versés au titre de la participation aux résultats sont toujours déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise et exonérés des taxes sur les salaires ;

De plus, pour les salariés, il y a exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf dans l'hypothèse étudiée précédemment du versement immédiat choisi par le salarié lors de l'attribution.

### **Application au cas**

En l'espèce, l'entreprise dispose d'un PERCO, plan épargne retraite collectif, sur lequel madame JULIEN a déjà placé des fonds ;

L'existence d'un PEE étant la condition préalable à la mise en place d'un PERCO, on peut en conclure que la société dispose également d'un plan d'épargne d'entreprise.

- Si elle veut consolider son épargne au sein de l'entreprise, madame JULIEN peut donc affecter les 1550 € qui lui sont attribués soit au PEE, soit au PERCO, ce qui lui permettra dans les deux cas de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux du régime.

Si elle opte pour le PEE, les fonds seront indisponibles pendant 5 ans ; en revanche, si elle choisit l'affectation sur le PERCO, ils seront bloqués jusqu'à son départ en retraite.

- Si elle préfère disposer des fonds rapidement, Madame JULIEN peut au contraire opter pour le versement immédiat des 1 550 €, mais dans ce cas, elle ne bénéficiera pas de l'exonération fiscale ; Les sommes en question devront donc être déclarées au fisc et seront intégrées dans le calcul de l'IRPP.  
En revanche, elle conservera l'exonération de cotisations sociales.

Compte tenu de la précision donnée dans l'énoncé quant aux souhaits de madame JULIEN, il est probable qu'elle optera pour l'affectation des fonds à son compte PERCO ou PEE.

## **Dossier 3**

### **Question 3**

#### **Rappel des faits**

Un salarié de la société MARKTEL a refusé une mutation sur un autre site alors que son contrat de travail prévoit une clause de mobilité ;

L'employeur envisage son licenciement mais s'interroge sur la possibilité de proposer plutôt une transaction au salarié.

#### **Problème de droit**

Qu'est-ce qu'une transaction et quelles en sont les modalités ?

#### **Règles applicables**

En droit du travail, une transaction est un accord conclu postérieurement à la rupture du contrat de travail, par lequel un employeur et un salarié conviennent soit de mettre fin à un litige relatif à la rupture, soit de prévenir une éventuelle contestation, et ce, en acceptant des concessions réciproques.

Un tel accord est donc utile lorsque la rupture du contrat de travail risque d'être à l'origine d'un différend et qu'il paraît possible de transiger, c'est-à-dire de dénouer le conflit grâce à la renonciation de chacun à une partie de ses exigences.

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail et ne doit notamment pas être confondue avec la rupture conventionnelle.

Pour reconnaître l'existence d'une transaction, les tribunaux exigent que l'accord intervienne à un moment où le salarié n'était plus sous la subordination de l'employeur, donc après la rupture du contrat de travail ; S'il s'agit d'un licenciement, la transaction ne peut donc avoir lieu qu'après notification de celui-ci, lorsque le salarié a eu connaissance de la décision de rupture et de ses motifs.

De plus, les concessions figurant dans la convention doivent être réelles et véritablement réciproques ; Ainsi un employeur pourrait accepter de renoncer à la qualification de faute grave du salarié si celui-ci renonce à agir en justice pour contester le motif du licenciement.

La transaction produit des effets juridiques importants puisqu'elle éteint toutes les contestations qui l'ont justifiée ; Elle rend donc impossible toute action en justice portant sur les points de litige qu'elle entend régler ; On dit que la transaction a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Selon les tribunaux, la validité d'une transaction n'est soumise à aucun formalisme ; Pour des raisons de preuve, du fait des effets importants qui s'y rattachent et du contexte de conflit latent dans lequel elle s'inscrit, il est cependant conseillé de prévoir un écrit, signé par l'employeur et le salarié, et précisant notamment le motif de la rupture, la nature du différend ainsi que les concessions réciproques consenties par les parties.

### **Application au cas**

En l'espèce, il faut conseiller à la direction de la société MARKTEL la plus grande prudence ; En effet, la transaction ne doit pas être proposée à monsieur BINAULT comme mode de rupture de son contrat de travail, mais comme un moyen de régler tout différend relatif à cette rupture.

Il faut donc dans un premier temps notifier son licenciement au salarié en mentionnant les motifs de celui-ci, puis, lorsqu'il aura pris connaissance de la décision de l'employeur, lui proposer la signature d'une transaction pour éviter toute suite judiciaire.

On pourrait ainsi prévoir que la société MARKTEL renonce à invoquer la faute grave comme cause du licenciement, ce qui permettrait à monsieur BINAULT de percevoir une indemnité de licenciement ; En contrepartie le salarié pourrait renoncer à agir en justice pour contester la rupture de son contrat de travail.

Notons pour conclure que si le souhait de la direction est de traiter de manière apaisée cette situation, il est également possible de proposer à monsieur BINAULT une rupture conventionnelle homologuée, plutôt que de procéder à son licenciement puis à une transaction.

## **II. QUESTION**

L'usage : définition, caractéristiques et procédure de dénonciation.

### **Définition :**

Les usages professionnels sont des pratiques spontanées, qui se sont mises en place dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur et qui constituent un avantage pour les salariés.

### **Caractéristiques :**

Ce qui caractérise l'usage, c'est que par sa répétition, la pratique initiée par l'employeur prend un caractère obligatoire et dévient un véritable droit pour les salariés ;

Ce caractère obligatoire n'est reconnu que si l'avantage présente les trois caractéristiques suivantes :

- ❖ Généralité, c'est-à-dire qu'il est accordé à l'ensemble des salariés ou à l'ensemble d'une catégorie de salariés ;
- ❖ Fixité, c'est-à-dire que les modalités de l'avantage sont toujours les mêmes ;
- ❖ Constance, c'est-à-dire que la pratique est régulière.

Ainsi, une prime de fin d'année ou de vacances, des congés supplémentaires accordés par l'employeur en fonction de l'ancienneté ou à certaines occasions peuvent constituer un usage, donc une obligation pour l'employeur et un droit pour les salariés.

**La procédure de dénonciation :**

Lorsqu'une pratique répond aux trois conditions précitées, elle constitue un usage, donc un droit pour les salariés ;

L'employeur a cependant la possibilité de dénoncer un usage, en respectant trois conditions cumulatives :

- ❖ Il doit informer personnellement chaque salarié concerné et être en mesure de prouver qu'il a accompli cette formalité, ce qui suppose une lettre adressée en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.
- ❖ Il doit également informer collectivement les salariés par l'intermédiaire des représentants du personnel.
- ❖ Il doit prévoir un délai de prévenance suffisant, pour que les salariés ne se trouvent pas en difficulté du fait d'une suppression brutale de l'avantage, et pour que des négociations puissent éventuellement s'engager.

### III. ETUDE D'UN DOCUMENT

**Question 1**

**Quel est le problème juridique posé par cet arrêt ?**

Cette affaire pose le problème de la notion de licenciement pour motif économique et de la motivation de la lettre de licenciement.

**Question 2**

**Exposez les motifs sur lesquels s'appuie la Cour de cassation.**

Le licenciement pour motif économique est un licenciement prononcé pour un motif non inhérent à la personne du salarié et résultant d'une suppression d'emploi, d'une transformation d'emploi ou encore d'une modification de contrat de travail refusée par un salarié.

Comme le licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire que la suppression ou la transformation d'emploi, ou encore la modification du contrat de travail qui se trouve à l'origine de la rupture doit être motivée par des raisons économiques.

A cet égard, la lettre de licenciement qui énonce le motif de la rupture doit faire l'objet d'une mention précise faisant apparaître à la fois les raisons économiques du licenciement et leurs conséquences sur l'emploi ou le contrat de travail.

En l'espèce, et en application de cette règle, la Cour de cassation considère que la simple mention d'une baisse de l'activité de l'entreprise ne suffit pas pour caractériser un licenciement économique et justifier ainsi la suppression d'un poste.

La mention d'un motif imprécis équivaut pour les juges à une absence de motif, donc à un licenciement non justifié.

Avant de conclure à un tel licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel aurait donc dû vérifier que la baisse d'activité constatée et établie par l'employeur avait été à l'origine de difficultés économiques pour l'entreprise.

### **Question 3**

**Définissez et présentez l'obligation de reclassement à laquelle est tenu cet employeur.**

Tout employeur qui envisage de procéder à des licenciements pour motif économique a l'obligation de rechercher préalablement toutes les possibilités de reclassement qui permettraient de ne pas rompre les contrats de travail des salariés concernés ;

Il s'agit d'une obligation générale qui concerne toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et le nombre de licenciements projetés.

- ⇒ L'obligation consistant à rechercher les possibilités de reclassement qui existent, l'employeur ne sera pas sanctionné si aucune solution de reclassement n'apparaît, dès lors qu'il a bien envisagé toutes les possibilités.
- ⇒ C'est un reclassement interne, donc au sein de l'entreprise, qui est visé par le code du travail ; cependant, si l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, la recherche doit également être menée au sein du groupe.
- ⇒ Lorsque l'employeur trouve des possibilités de reclassement, il doit les proposer par écrit au salarié en indiquant les modalités précises des mesures qui peuvent être envisagées.

Le poste proposé doit être de même catégorie et offrir une rémunération équivalente à celle du poste supprimé.

Si un reclassement est envisageable sur un emploi de catégorie inférieure, il s'agira d'une modification du contrat de travail et, en application des règles habituelles en la matière, l'employeur devra obtenir l'accord exprès du salarié à ce changement de qualification.

- ⇒ L'obligation de reclassement préalable est sévèrement sanctionnée ; en effet, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer qu'il a bien recherché toutes les possibilités de reclassement, le licenciement peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse.