



Le *Meilleur* de la formation  
en Comptabilité-Gestion  
à distance

100%  
gratuit

**Corrigés du DCG 2013**  
à télécharger gratuitement !  
sur [www.comptalia.com](http://www.comptalia.com)



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

CORRIGÉ INDICATIF

**SESSION 2013****UE3 – DROIT SOCIAL**

Durée de l'épreuve : 3 heures – Coefficient : 1

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

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 6 pages numérotées de 1/6 à 6/6.**

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

***Le sujet se présente sous la forme suivante :***

	Page
Page de garde	1
1) – Étude de situations pratiques (13 points)	2 à 4
2) – Question (4 points)	4
3) – Étude d'un document (3 points)	5 à 6

**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 les formuler explicitement dans votre copie.**

**SUJET**

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à sa qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

**I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 points)**

La société de transports PIERREMOZ S.A.S. est spécialisée dans le fret international en Europe avec une flotte de 150 camions. Elle emploie 180 personnes à Annecy (Haute-Savoie). La société est prospère compte tenu du savoir faire logistique qu'elle a acquis depuis de nombreuses années et de la diversité de la clientèle. Récemment, des études conduites par des consultants spécialisés ont fourni à l'entreprise des éléments faisant état de la nécessité de maîtriser certains coûts. A la suite de la réunion du comité de direction sur ce point, M. Fauroz, président, a décidé de mettre en œuvre les préconisations de cet audit qui supposent, notamment, des changements en termes d'organisation susceptibles d'avoir un impact sur la gestion du personnel.

Madame Ravellaz, directrice des ressources humaines (DRH), a été chargée d'appliquer le volet social des réformes requis par l'audit. Dans ce but, elle a obtenu votre nomination à ses côtés pour la seconder et la conseiller. Elle vous a demandé, en particulier, d'intervenir sur le traitement des dossiers suivants en justifiant vos arguments.

**Dossier 1**

La société souhaite mettre en place un système de géolocalisation (type "GPS") sur les véhicules de transport afin d'améliorer la gestion des déplacements et de permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires en vue d'une optimisation des prestations effectuées (en termes de coût, de délais de livraison, d'itinéraires,...).

**1.1 A quelles conditions un dispositif de géolocalisation peut-il être mis en place ?**

La DRH souhaiterait également revoir le mode de calcul de la durée du travail des salariés (cadres ou non) qui assument la prospection commerciale pour le compte de la société (recherche de nouveaux clients, suivi des contrats existants,...). Cette catégorie de salariés dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice de ses responsabilités (ces salariés disposent tous d'une voiture de fonction). Lors de la réunion du comité d'entreprise, les représentants du personnel rapportent les difficultés de ces salariés à mesurer leur temps de travail discontinu et aléatoire. Mme Ravellaz souscrit à l'analyse des représentants du personnel. Elle souligne la lourdeur des procédures de décompte des temps de travail. Elle envisage de mettre en place un système de convention de forfait annuel.

**1.2 Quelles sont les conditions de mise en place d'une convention de forfait annuel ?****1.3 Quelle convention de forfait annuel conseilleriez-vous à l'entreprise et pour quelles raisons ?**

## **Dossier 2**

Madame Ravellaz voudrait également résoudre plusieurs dossiers individuels. Elle a souhaité solliciter vos avis. La société a été avisée que le permis de conduire de l'un de ses chauffeurs, M. Maurice, a été suspendu. En effet, celui-ci a été arrêté par la police roulant avec son véhicule personnel à 220 km/h et avec 2,5 grammes d'alcool dans le sang. Cette affaire a fait la une du journal télévisé qui n'a pas manqué de souligner les liens entre M. Maurice et la société Pierremoz.

### **2.1 Mme Ravellaz envisage de rompre le contrat de M. Maurice. Qu'en pensez-vous ?**

Le président, M. Fauroz, a fait part récemment de ses soupçons à Mme Ravellaz concernant la loyauté du directeur commercial. A deux reprises, des offres de marché adressées à d'importants clients n'ont pas été retenues. Un client a même laissé entendre à M. Fauroz certaines allusions qui mettraient en cause le directeur commercial. Il aurait été vu à plusieurs reprises, déjeunant à l'Hôtel du Commerce avec un concurrent.

Mme Ravellaz souhaite tirer au clair cette situation. On lui a proposé de mettre en place une filature du directeur commercial ou de recourir à un huissier pour constater les échanges entre ce salarié et la concurrence.

### **2.2 Ces moyens de preuve sont-ils recevables devant le conseil de prud'hommes ?**

M. Gabriel, qui est chef du service des procédures d'appels d'offres à la direction commerciale, a notifié le 31 mai dernier au service du personnel son départ volontaire à la retraite le 30 novembre 2013 au soir, date à laquelle il aurait l'âge légal requis pour bénéficier d'une pension. A cet effet, M. Gabriel souhaiterait connaître les conditions indemnitaires de son départ en retraite et les paramètres permettant de déterminer le montant indicatif de sa pension de retraite au titre du régime général.

Mme Ravellaz vous demande de traiter avec circonspection ce dossier compte tenu des fonctions exercées par ce responsable et de lui en rendre compte. A cette fin, le service du personnel vous transmet les renseignements ci-dessous (cf. annexes A et B).

### **2.3 Quelles seraient les conditions d'indemnisation de ce salarié partant en retraite ?**

**2.4 Indiquez les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui auront un impact sur le montant de sa pension annuelle (au titre du régime général uniquement). Pour chaque élément, vous préciserez quelle(s) variable(s) de la formule de calcul de la pension donnée en annexe B est (sont) affectée(s).**

## Annexe A

- M. Gabriel aura travaillé 8 ans à temps plein et 8 ans aux 4/5ème au 30.11.2013 ; il perçoit un salaire mensuel de 3 400 € depuis son passage à temps partiel.
- Le contrat de travail de M. Gabriel comporte une clause de non-concurrence.
- Il a élevé trois enfants.
- Il a indiqué qu'il avait cotisé 92 trimestres au régime général préalablement à son engagement par la société PIERREMOZ.
- Tout au long des trente dernières années, la rémunération de M. Gabriel a été supérieure au plafond de la Sécurité Sociale.

## Annexe B

- Le montant de la pension annuelle peut être déterminé par la formule suivante :

$$P = D/M \times S \times T$$

Compte tenu de :

- D : durée d'assurance au régime général de la Sécurité Sociale exprimée en trimestres avec un maximum M
- M : maximum de trimestres pris en compte
- S : salaire annuel moyen de base dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (plafond mensuel 2013 : 3086 euros).
- T : taux de la pension

*D'après le mémento pratique SOCIAL Francis Lefebvre 2012*

**II – QUESTIONS (4 points)**

**Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ?**

**III – ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 points)****Cassation sociale, 10 octobre 2012, n° 11-15.296, M.X... c/ Société UBS Securities France**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 février 2011), que M. X... à été engagé, le 11 septembre 2006, en qualité de "sales trader" par la société UBS Securities France (UBS) en vertu d'un contrat prévoyant une rémunération brute de base fixée à un certain montant, à laquelle s'ajoutait un bonus discrétionnaire ; qu'ayant sollicité vainement de connaître les modalités de calcul du bonus qui lui avait été attribué au titre de l'année 2006 et de l'année 2007, M. X... a pris acte de la rupture, le 10 avril 2008 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit jugé que les modalités du bonus discrétionnaire étaient illicites et que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'un rappel de salaires et congés payés afférents au titre des bonus 2006 et 2007, selon le moyen :

1°/ que l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération, de sorte que s'il peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'en énonçant que "la clause du contrat de travail prévoyant clairement et sans ambiguïté qu'à la rémunération fixe de M. X... s'ajouterait "un éventuel bonus discrétionnaire" et que la société ne s'obligeait, ici, ni sur la périodicité, le quantum et l'ensemble des modalités de versement était parfaitement valable", quand l'octroi de ce bonus n'était déterminé par aucune règle préalablement définie et contrôlable, la Cour d'appel a violé les articles 1134, 1129, 1170 et 1174 du Code civil, ensemble le principe « à travail égal, salaire égal » issu des articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du Code du travail.

2°/ que M. X... avait fait valoir dans ses conclusions d'appel, qu'on lui demandait au quotidien de parler à des gérants directement. Ainsi, 50% des interlocuteurs de M. X... étaient des gérants, et il effectuait donc un rôle de vendeur pour 50% de son temps ; il résultait que M. X..., qui exerçait, effectivement, une activité de vendeur, était dans une situation identique à celle de M. Z..., engagé en qualité de "Sales", de sorte qu'il pouvait prétendre au même bonus que celui versé à ce salarié, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que le principe "à travail égal, salaire égal" impose à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre des salariés exerçant effectivement des fonctions identiques ou comparables ; qu'en se bornant à constater que "l'emploi de "Sales Trader" au grade "d'executive director" définit un poste dont le champ de compétences et de responsabilités est supérieur à celui de "Sales Trader" au grade de "Director" pour affirmer que "M. A... occupait un poste de niveau hiérarchique supérieur à celui de M. X...», sans cependant rechercher, ainsi qu'il y était invité, si les fonctions et responsabilités réellement exercées par M. X... n'étaient pas identiques ou semblables à celles de M. A... malgré leur différence de grade, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et du principe "à travail égal, salaire égal" énoncé par les articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel a retenu à bon droit que le contrat de travail pouvait prévoir, en plus de la rémunération fixe, l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur ;

Et attendu qu'ayant rappelé que le caractère discrétionnaire d'une rémunération ne permettait pas à un employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré, la Cour d'appel, qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que le salarié n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait, a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

**PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi : REJETTE le pourvoi ;**

**Travail à faire**

1. Quel est le problème juridique ?
2. Quelle est la portée de l'arrêt ?

**PROPOSITION DE CORRIGE****I – ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES****Dossier 1****1.1 A quelles conditions un dispositif de géolocalisation peut-il être mis en place ?****Problème de droit**

Ce cas pose le problème des conditions de mise en place par l'employeur d'un dispositif de contrôle des salariés.

**Règles applicables**

Du fait du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail, le salarié est placé sous l'autorité de l'employeur ;

Celui-ci dispose donc d'un pouvoir de direction qui lui permet d'organiser le travail, de déterminer les règles à respecter au sein de l'entreprise et enfin de procéder à des contrôles de l'activité du salarié ;

L'employeur peut notamment vérifier la quantité et la qualité du travail accompli ainsi que le respect du règlement intérieur, notamment des horaires de travail, par exemple en installant une pointeuse.

Bien que légitime et nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, le pouvoir de contrôle de l'employeur est strictement encadré par la jurisprudence qui en a peu à peu précisé les conditions de forme et de fond.

⇒ En ce qui concerne les conditions de forme, l'employeur qui met en place un dispositif de contrôle des salariés doit respecter les règles suivantes :

- Informer les représentants du personnel, comité d'entreprise ou délégués du personnel, éventuellement CHSCT.
- Informer chacun des salariés concernés par exemple par diffusion d'une note de service.
- Enfin, s'il s'agit d'un système de traitement de données nominatives, informer la CNIL préalablement à la mise en œuvre du traitement des données.

A défaut de ces formalités, le contrôle est considéré comme clandestin, donc illicite, cette règle ayant été rappelée à de nombreuses reprises par la jurisprudence et la CNIL.

⇒ En ce qui concerne les conditions de fond, les tribunaux ont eu également l'occasion de préciser certaines règles :

- L'employeur doit respecter la dignité et la vie privée de ses salariés ;

Un dispositif de géolocalisation ne peut donc être utilisé que sur des véhicules appartenant à l'entreprise et qu'elle met à la disposition des salariés, véhicules de service ou de fonction.

De plus la surveillance ainsi exercée ne doit pas être permanente ; les salariés doivent donc avoir la possibilité de désactiver le dispositif pour protéger leur vie privée, notamment pendant les temps de pause, de repas et en dehors des heures de travail.

- L'employeur ne doit pas porter atteinte aux droits fondamentaux et libertés des salariés, dès lors que cette restriction n'est pas justifiée par la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché ;

C'est la raison pour laquelle la géolocalisation ne peut pas être utilisée pour les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leurs déplacements professionnels, par exemple les commerciaux.

### **Application au cas**

En l'espèce, la mise en place d'un système de géolocalisation des véhicules de transport peut s'analyser comme un dispositif de contrôle des salariés, même si l'objectif annoncé est « d'améliorer la gestion des déplacements et (...) d'analyser les temps nécessaires en vue d'une optimisation des prestations ».

Un tel dispositif peut être utilisé par la société PIERREMOZ puisque les salariés conduisent des véhicules de transport mis leur disposition par l'employeur et qu'il ne s'agit pas de salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leurs déplacements professionnels.

Il faudra cependant veiller à respecter les règles qui viennent d'être exposées, à savoir information préalable complète et possibilité pour les salariés de désactiver le dispositif en dehors de leur temps de travail.

## **1.2 Quelles sont les conditions de mise en place d'une convention de forfait annuel ?**

Une convention de forfait est un accord conclu entre l'employeur et le salarié, au titre duquel le salarié perçoit une rémunération forfaitaire incluant d'emblée un certain nombre d'heures supplémentaires ;

Une telle convention facilite le calcul de la rémunération des salariés amenés à effectuer régulièrement des heures supplémentaires.

Le recours aux conventions de forfait est autorisé mais soumis à plusieurs conditions :

- ⇒ Le comité d'entreprise doit être informé et consulté ;
- ⇒ Un écrit doit constater l'accord exprès du salarié pour la mise en place de la convention qui ne peut donc pas lui être imposée ;
- ⇒ La rémunération prévue dans la convention ne doit pas être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié en appliquant le mode de calcul classique qui consiste à ajouter les heures supplémentaires accomplies par le salarié à son salaire de base.
- ⇒ Si le salarié effectue davantage d'heures que le volume prévu dans la convention de forfait, l'employeur doit verser un complément de rémunération.  
En revanche, si le salarié a effectué moins d'heures que le volume prévu dans la convention de forfait, la rémunération versée est maintenue et le salarié n'a pas l'obligation de rembourser un trop perçu.

De plus, lorsqu'il s'agit de mettre en place une convention de forfait annuel, le code du travail exige également qu'un accord collectif ait été conclu dans l'entreprise ou l'établissement et à défaut au sein de la branche professionnelle.

## **1.3 Quelle convention de forfait annuel conseilleriez-vous à l'entreprise et pour quelles raisons ?**

### **Problème de droit**

Cette question pose le problème du champ d'application des différentes conventions de forfait que propose le code du travail.

### **Règles applicables**

Il existe plusieurs conventions de forfait dont les modalités et le champ d'application sont différentes :

- ⇒ Le forfait en heures à la semaine ou au mois qui peut être proposé à tout salarié et dans le cadre duquel l'employeur reste tenu de respecter les règles de la durée du travail, durées maximales et repos quotidien notamment.
  
- ⇒ Le forfait en heures sur l'année dont le champ d'application est plus restreint puisqu'il ne peut être proposé qu'à deux catégories de salariés :
  - Les cadres intégrés à une équipe de travail et qui ne sont pas soumis à un horaire collectif ;
  - Les salariés non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Dans le cadre d'un forfait annuel en heures, la loi ne prévoit pas de limite à la durée annuelle prévue, mais les règles relatives aux durées maximales et au repos quotidien doivent être respectées.

- ⇒ Le forfait annuel en jours qui peut être proposé aux salariés suivants :
  - Les cadres autonomes qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et ne sont pas soumis à un horaire collectif ;
  - Les salariés non cadres pour lesquels, du fait de leurs fonctions, il est difficile de prévoir un horaire de travail en heures, et qui disposent d'une large autonomie pour l'organisation de leur temps de travail, par exemple les commerciaux de terrain dont la fonction consiste à se déplacer pour rencontrer des prospects et des clients.

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours, c'est un nombre de jours de travail qui est fixé contractuellement et il n'est fait aucune référence aux heures de travail à accomplir ;

Les salariés concernés ne sont donc pas soumis aux durées maximales du travail, durée quotidienne et durée hebdomadaire ;

En revanche, les règles relatives au repos quotidien doivent être respectées.

Un salarié avec une convention en jours peut donc travailler plus de 10 heures par jour et plus de 48 heures par semaine, sans que l'employeur soit en infraction, à condition que l'amplitude de la journée de travail reste inférieure à 13 heures.

Une convention en jours ne doit pas prévoir plus de 218 jours de travail par an.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours doivent bénéficier d'un entretien annuel spécifique pour évaluer le dispositif, notamment en termes de charge de travail, de rémunération et de répercussions sur leur vie personnelle.

**Application au cas**

En l'espèce, il faut conseiller à madame Ravellaz de s'orienter plutôt vers une convention de forfait en jours ;  
Deux arguments plaident en faveur de cette option :

- ⇒ Les fonctions de prospection commerciale occupées par les salariés concernés requièrent en effet une grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, les salariés étant souvent contraints par les disponibilités des prospects et des clients, ce qui peut conduire à un dépassement des durées maximales du travail, notamment la durée quotidienne.

La convention de forfait en heures ne serait donc pas très adaptée à ce type de fonction, puisqu'elle impose le respect de ces durées maximales hebdomadaire et quotidienne.

- ⇒ Le fait que cette catégorie de salariés « dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice de ses responsabilités », ce qui correspond exactement au champ d'application défini par le code du travail pour ce type de convention ;

Il faut cependant rappeler à madame Ravellaz que s'il n'existe pas de convention ou d'accord de branche prévoyant déjà un tel dispositif, il faudra avant toute chose négocier au sein de l'entreprise un accord autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en jours.

## Dossier 2

### **2.1 Madame Ravellaz envisage de rompre le contrat de travail de M. Maurice. Qu'en pensez-vous ?**

#### **Rappel des faits**

M. Maurice, un des chauffeurs de la société de transport international Pierremoz ayant été verbalisé en état d'ivresse lors d'un grand excès de vitesse au volant de son véhicule personnel, son permis de conduire lui a été retiré ;

La presse s'est fait l'écho de ce fait divers en y associant le nom société PIERREMOZ.

#### **Problème de droit**

L'employeur peut-il rompre le contrat de travail d'un salarié chauffeur routier dont le permis de conduire a été suspendu à la suite d'un double délit (grand excès de vitesse et conduite en état d'ivresse), incident qui a en outre terni l'image de la société qui l'emploie ?

#### **Règles applicables**

Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée pour un motif inhérent au salarié, on parle de licenciement pour motif personnel ;

Lorsque c'est un comportement fautif du salarié qui justifie la rupture, il s'agit d'un licenciement disciplinaire.

Comme tout licenciement, celui-ci doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ;

- ⇒ La cause du licenciement est réelle lorsqu'il existe des faits tangibles, objectifs et vérifiables, que l'employeur doit être en mesure de prouver, et qui justifient la rupture du contrat de travail.
- ⇒ La cause est sérieuse si elle est d'une gravité telle que les relations de travail ne pourraient se poursuivre sans dommage pour l'entreprise.

Dans le cas du licenciement disciplinaire, la cause sérieuse résulte d'une faute du salarié rendant impossible la poursuite des relations de travail et nécessitant la rupture du contrat de travail ;

Selon la doctrine, il y a faute en cas de manquement du salarié à ses obligations, la jurisprudence ayant précisé de son côté que la faute ne peut pas être reconnue lorsque les faits reprochés au salarié sont extérieurs à sa vie professionnelle ;

Ainsi le fait pour la secrétaire d'un concessionnaire automobile, d'acheter un véhicule d'une marque concurrente ne constitue pas une faute professionnelle ;

A l'inverse, le fait pour un chauffeur de poids lourds de se voir retirer son permis de conduire lors d'un déplacement privé se rattache à sa vie professionnelle et justifie son licenciement.

- ⇒ Parmi les fautes justifiant la rupture du contrat de travail, on distingue généralement :
  - La faute sérieuse qui ne prive pas le salarié du préavis et de l'indemnité de licenciement auxquels il peut prétendre ;

Les exemples de fautes sérieuses justifiant un licenciement sont nombreux : non-respect des horaires de travail ou des consignes de sécurité, erreurs répétées dans le travail etc.
  - La faute grave qui est d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite de la relation de travail, même pendant le préavis et qui justifie donc un licenciement immédiat et sans indemnité ;

A titre d'exemple, la jurisprudence reconnaît la faute grave dans les cas suivants : vol, escroquerie, abus de confiance commis au préjudice de l'employeur, injures ou violences envers un collègue de

travail ou un supérieur hiérarchique ou encore conduite en état d'ivresse pour un chauffeur de poids lourds.

- Enfin, il y a faute lourde en présence de faits d'une exceptionnelle gravité démontrant l'intention de nuire à l'employeur.

La rupture immédiate du contrat de travail est également justifiée dans cette hypothèse qui fait perdre au salarié non seulement ses droits à un préavis et une indemnité de licenciement, mais également le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il pourrait normalement prétendre.

La faute lourde est notamment reconnue dans les cas suivants : dégradation volontaire du matériel ou des locaux, exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur, divulgation d'informations confidentielles ou encore dénigrement de l'entreprise ou de ses produits.

### **Application au cas**

En l'espèce, les faits reprochés à M. Maurice sont avérés puisqu'il y a eu suspension de son permis de conduire ;

Ce sont des faits d'une exceptionnelle gravité mais qui ne révèlent pas d'intention de nuire à l'employeur, ce qui exclut la qualification de faute lourde.

De plus, bien que les infractions au code de la route commises par le salarié se soient déroulées au volant de son véhicule personnel et que l'atteinte à la notoriété de l'entreprise consécutive à ces agissements d'ordre privé ne puisse pas lui être reprochée, en revanche, la privation de son permis de conduire se rattache directement à sa vie professionnelle puisqu'il exerce la fonction de chauffeur routier, fonction que cette suspension de permis ne lui permet plus d'exercer.

M. Maurice ne pourra donc pas invoquer l'argument selon lequel le motif de son licenciement serait tiré de sa vie privée.

En conclusion, le licenciement de M. Maurice fondé sur la suspension de son permis de conduire peut être envisagé par madame Ravellaz, y compris un licenciement pour faute grave.

## **2.2 Ces moyens de preuve sont-ils recevables devant le conseil de prud'hommes ?**

### **Rappel des faits**

De graves soupçons pèsent sur la loyauté du directeur commercial que l'on suspecte d'entrer en contact avec un concurrent ; Madame Ravellaz souhaite avoir des certitudes et elle envisage de mettre en place une filature du salarié ou de recourir à un huissier de justice.

### **Problème de droit**

Ce dossier pose le problème des moyens de contrôle et de preuve qu'un employeur peut utiliser à l'encontre d'un salarié.

### **Règles applicables**

Nous nous contenterons ici de rappeler ici ce qui a déjà été exposé pour répondre à la première question du dossier 1 :

- ⇒ Le contrôle clandestin d'un salarié est illicite et par conséquent les preuves obtenues à son insu sont sans valeur devant la justice ;

L'employeur doit donc informer les représentants du personnel, les salariés concernés et dans certains cas la CNIL.

- ⇒ De plus les dispositifs de contrôle utilisés doivent respecter la dignité et la vie privée des salariés ; La Cour de cassation considère ainsi qu'une filature organisée par l'employeur pour surveiller les allées et venues d'un salarié implique nécessairement une atteinte à sa vie privée et constitue à ce titre un moyen de preuve illicite.

En revanche, elle admet comme mode de preuve un constat dressé par un huissier de justice, dès lors que celui-ci s'est contenté d'effectuer des constatations purement matérielles dans un lieu ouvert au public, à la demande de l'employeur et dans des conditions parfaitement régulières.

- ⇒ Enfin, l'employeur ne doit pas porter une atteinte injustifiée et non proportionnée aux droits fondamentaux et libertés des salariés ;

En ce qui concerne la filature, la Cour de cassation a jugé que cette atteinte à la vie privée du salarié, du fait de son caractère disproportionné, ne pouvait en aucun cas être justifiée par les intérêts légitimes de l'employeur.

### **Application au cas**

En l'espèce, il faut donc conseiller à madame Ravellaz de ne pas recourir à la mise en place d'une filature qui, en cas de litige, serait considérée par la justice comme une atteinte excessive et disproportionnée à la vie privée du directeur commercial, avec pour conséquence que les résultats de cette enquête ne pourraient en aucun cas être acceptés comme mode de preuve de sa concurrence déloyale.

Madame Ravellaz peut en revanche envisager de faire constater par un huissier de justice les échanges entre ce salarié et la concurrence ;

Pour éviter tout litige, elle pourrait même demander en justice l'autorisation de procéder de la sorte.

## **2.3 Quelles sont les conditions d'indemnisation d'un salarié partant en retraite ?**

### **Rappel des faits**

Un salarié vient d'annoncer au service du personnel son intention de faire valoir ses droits à la retraite le 30 novembre prochain, date à laquelle il aura atteint l'âge légal exigé par la loi.

### **Problème de droit**

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite peut-il prétendre à une indemnisation versée par l'employeur ?

**Règles applicables**

Lorsqu'un salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour prendre sa retraite, il peut prétendre au versement d'une indemnité dont le montant dépend de son ancienneté dans l'entreprise :

- Après 10 ans d'ancienneté => ½ mois de salaire ;
- Après 15 ans => 1 mois de salaire ;
- Après 20 ans => 1 mois et demi de salaire ;
- Après 30 ans => 2 mois de salaire.

Pour pouvoir prétendre à ce versement, le salarié doit avoir demandé aux organismes sociaux compétents la liquidation de sa pension de retraite, c'est-à-dire le calcul de ses droits.

Les textes conventionnels prévoient parfois un montant d'indemnité plus important et dans cette hypothèse, l'employeur doit appliquer la règle la plus favorable au salarié.

Comme en matière d'indemnité de licenciement, le salaire mensuel servant de base à ce calcul est en principe égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou si cela est plus favorable au salarié à 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite relève du régime social et fiscal des salaires ; elle est donc soumise aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

**Application au cas**

En l'espèce, M. Gabriel a travaillé 8 années à temps plein et 8 années à 4/5 de temps ;

Il a donc une ancienneté totale de 16 ans ce qui lui donne droit à une indemnité égale à un mois de salaire.

**2.4 Indiquez les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui auront un impact sur le montant de sa pension annuelle (au titre du régime général uniquement). Pour chaque élément, vous préciserez quelle(s) variable(s) de la formule de calcul de la pension donnée en annexe B est (sont) affectée(s).**

**Problème de droit**

Cette question pose le problème des modalités de calcul d'une pension de retraite.

**Règles applicables**

Le calcul de la retraite de base de la sécurité sociale résulte de l'application d'une formule qui intègre plusieurs éléments :

- Un salaire de référence appelé salaire moyen annuel ;
  - Un taux de pension ;
  - Un ratio entre la durée de cotisation et une durée de référence.
- ⇒ Le salaire de référence retenu pour le calcul est égal à la moyenne des salaires bruts versés au salarié au cours des 25 meilleures années de sa carrière ;  
Le montant obtenu n'est retenu que jusqu'à hauteur du plafond de la sécurité sociale.
- ⇒ Le taux de la retraite de base dépend du nombre de trimestres de cotisation réalisés par le salarié au cours de sa carrière professionnelle ;

Selon les cas, il peut prétendre à un taux plein, égal à 50% du salaire de référence, un taux minoré ou un taux majoré.

Lorsqu'un salarié a atteint l'âge légal de la retraite et peut justifier d'une durée de cotisation suffisante, il bénéficie d'une retraite à taux plein ;

A l'heure actuelle, la durée de cotisation nécessaire à un taux plein varie selon l'année de naissance du salarié entre 161 trimestres et 166 trimestres ;

A la durée d'assurance effective du salarié on ajoute une majoration de 8 trimestres par enfant, 4 au titre de la maternité, obligatoirement accordés à la mère et 4 au titre de l'éducation.

Le taux minoré s'applique en revanche lorsque le salarié a atteint l'âge légal mais que sa durée de cotisation est insuffisante ;

Pour chaque trimestre manquant on applique alors une décote également déterminée par l'année de naissance.

Enfin une majoration du taux de pension est prévue pour les salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant suffisamment cotisé pour bénéficier du taux plein, et qui continuent à travailler donc à cotiser ;

⇒ Le résultat obtenu en multipliant le salaire annuel moyen par le taux de pension est réduit lorsque le salarié a une durée de cotisation inférieure à ce que prévoient les textes pour bénéficier du taux plein.

En effet, on applique au montant obtenu le ratio entre la durée d'assurance du salarié dans le régime général et le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein, par exemple 164 pour un salarié né en 1952.

⇒ Enfin, le montant obtenu à l'issue de ce calcul fait l'objet d'une majoration pour les personnes ayant élevé au moins trois enfants ;

Le montant de cette majoration varie en fonction de la situation du salarié.

### **Application au cas**

En l'espèce, plusieurs aspects de sa situation personnelle vont affecter le montant de sa pension de retraite :

- La rémunération de Gabriel ayant toujours été supérieure au plafond de la sécurité sociale au cours des trente dernières années, le salaire retenu pour le calcul de sa pension sera limité au montant de ce plafond.
- Le nombre de trimestres cotisés  
Gabriel a en effet cotisé au régime général des salariés pendant  $92 + (16 \times 4)$  soit 156 trimestres ;

Bien que l'énoncé ne précise pas son année de naissance, on peut affirmer qu'il n'a pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ce qui affectera deux variables de la formule de calcul de sa pension :

- ▶ Le taux de pension qui subira une décote par trimestre manquant ;
  - ▶ Le ratio D/M dont l'application entraînera une baisse du montant de sa pension.
- En revanche, le fait qu'il ait élevé trois enfants lui permettra d'obtenir une majoration de sa pension.

**II – QUESTION****Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ?**

Du fait de la nature de leurs fonctions qui peut les amener à s'opposer à l'employeur, les représentants du personnel sont particulièrement exposés au risque de rupture de leur contrat de travail ;

Le code du travail impose donc une procédure de protection ayant pour objet d'éviter que l'employeur mette un terme au contrat de travail d'un représentant du personnel pour des raisons liées au mandat de représentation, donc discriminatoires.

⇒ Les bénéficiaires de la protection sont nombreux :

- Tous les représentants en cours de mandat sont protégés pendant toute la durée de ce mandat :
  - ▶ Les représentants élus titulaires et remplaçants : délégués du personnel, membres élus des comités d'entreprise et d'établissement, élus de la délégation unique du personnel, membres élus des autres comités, CHSCT, comité d'entreprise européen et comité de groupe.
  - ▶ Les représentants du personnel qui ne sont pas élus mais désignés par une organisation syndicale, c'est à dire les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.
- Les anciens représentants sont également protégés à l'issue de leur mandat :
  - ▶ Pendant 6 mois les délégués du personnel et les membres élus du CHSCT quelle que soit la durée de leurs fonctions, ainsi que les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux dont les fonctions ont duré au moins 2 ans.
  - ▶ Pendant encore 12 mois à l'issue de leur mandat, les délégués syndicaux dont les fonctions ont duré au moins un an.
- Les candidats aux élections (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et membre de la délégation unique du personnel) sont quant à eux protégés pendant 6 mois après la date d'envoi des listes de candidatures à l'employeur.
- Les autres salariés exposés à un risque particulier de licenciement :
  - ▶ Les salariés ayant demandé à l'employeur l'organisation d'élections professionnelles dont la protection dure 6 mois à partir de l'envoi de la lettre de demande.
  - ▶ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les salariés mandatés pour une négociation collective pendant toute la période de négociation et pendant encore 12 mois après la signature de l'accord ou l'établissement d'un procès-verbal de désaccord.
  - ▶ Les salariés assimilés à des représentants du personnel, conseillers prud'hommes et conseillers des salariés.

⇒ Le champ de la protection est également très large puisque celle-ci doit s'appliquer dans la plupart des hypothèses de rupture du contrat de travail :

- Licenciement pour motif personnel disciplinaire ou non ;
- Licenciement pour motif économique ;
- Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou non-renouvellement en présence d'une clause de renouvellement ;
- Interruption d'un contrat de travail temporaire ou non-renouvellement de la mission lorsque que le contrat comporte une clause de renouvellement ;
- Transfert partiel d'activité à un nouvel employeur ;

- Rupture conventionnelle homologuée ; en effet, si la rupture concerne un salarié protégé, la procédure d'autorisation remplace l'homologation de l'administration ;
- Modification du contrat de travail ;
- Mise à la retraite du salarié.

⇒ Les modalités de la protection

Dans toutes ces hypothèses de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé, l'employeur a l'obligation de respecter une procédure spécifique qui se déroule en deux temps :

- Consultation préalable du comité d'entreprise qui doit procéder à l'audition du salarié avant d'émettre un avis sur la mesure envisagée ;

La décision est prise lors d'un vote à bulletin secret et à la majorité des membres élus.

Par exception, il n'y a pas de consultation du comité d'entreprise lorsque la procédure concerne un délégué syndical, un salarié mandaté pour une négociation collective ou un conseiller du salarié.

- Autorisation administrative préalable ;

L'employeur doit en effet adresser à l'inspection du travail une demande d'autorisation dans les 15 jours qui suivent la consultation du comité ;

La demande s'effectue en recommandé avec accusé de réception et doit être accompagnée de l'avis du comité d'entreprise.

Avant de prendre une décision, l'inspecteur du travail doit procéder à l'audition séparée de l'employeur et du salarié pour s'assurer que le motif de la rupture n'a pas de lien avec le mandat de représentant du personnel et que ce motif est d'une gravité suffisante pour justifier la rupture de la relation de travail.

La décision de l'inspecteur du travail doit en principe intervenir dans les 15 jours qui suivent la demande, mais ce délai peut être renouvelé une fois.

Elle est écrite, motivée et notifiée à l'employeur, au salarié et éventuellement au syndicat du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception.

⇒ Les sanctions

Le non-respect de cette procédure de protection expose l'employeur à des sanctions pénales ;

De plus, le salarié protégé peut obtenir la nullité de la rupture prononcée en méconnaissance de ses droits, ainsi que sa réintégration dans l'entreprise et une indemnisation pour le préjudice subi.

⇒ Remarque : lorsque la rupture du contrat de travail prend la forme d'un licenciement, le respect de cette protection particulière ne dispense pas l'employeur de l'application de la procédure habituelle en la matière ;

Dans ce cas, les deux dispositifs s'articulent de la manière suivante :

- L'entretien préalable au licenciement se déroule avant la consultation du comité et la demande d'autorisation à l'administration du travail ;
- La notification du licenciement intervient après réception de la réponse de l'inspecteur du travail, à supposer bien sûr que celle-ci soit positive ;  
Lorsque l'autorisation de licencier est refusée, le licenciement ne peut en revanche être prononcé.

**III – ETUDE D'UN DOCUMENT****1. Quel est le problème juridique posé par cette affaire ?**

Le contrat d'un salarié engagé en qualité de *sales trader* prévoyait un bonus discrétionnaire en plus de sa rémunération fixe ;

Ayant demandé en vain à l'employeur de connaître les modalités de calcul de son bonus, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la justice pour qu'elle déclare illicites les modalités de calcul du bonus discrétionnaire et requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le demandeur faisait valoir que d'autres salariés exerçant la même fonction avaient perçu un bonus plus important, ce qui constituait une violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

La cour d'appel ayant débouté le salarié, celui-ci avait formé un pourvoi en cassation ;

La Cour de cassation devait donc donner une réponse au problème suivant :

La clause d'un contrat de travail prévoyant le versement d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur constitue-t-elle une disposition illicite contraire au principe d'égalité en matière de rémunération ?

**2. Quelle est la portée de cet arrêt ?**

La Cour de cassation rappelle dans un premier temps que le contrat de travail peut parfaitement prévoir l'attribution d'une prime discrétionnaire, c'est-à-dire laissée à la libre appréciation de l'employeur ;

Le fait que celui-ci ne s'engage ni sur la périodicité, ni sur le montant, ni sur les modalités de versement de la prime est donc parfaitement licite.

Mais la Cour limite immédiatement la portée de cette première affirmation, en rappelant que le caractère discrétionnaire d'une prime ne permet pas à l'employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré ;

En d'autres termes, le principe d'égalité de salaire ne peut pas être remis en cause par une telle disposition du contrat de travail, ce qui signifie que l'employeur doit être en mesure de justifier toute différence de traitement entre des salariés occupant les mêmes fonctions ;

En l'espèce, les juges du fond ayant considéré qu'aucun des autres salariés de l'entreprise n'était dans une situation comparable à celle du demandeur, l'employeur n'avait pas à justifier le montant de prime qu'il lui avait attribué.

La portée de cette décision est finalement plutôt restreinte puisque, selon la Cour de cassation, s'il est possible de mettre en place une prime discrétionnaire, celle-ci ne peut être attribuée de manière discriminatoire aux différents salariés concernés.

L'employeur a donc bien le droit de mettre en place une clause prévoyant le versement discrétionnaire d'une prime, mais cette liberté est limitée par l'obligation qu'il a d'accorder la même prime à tous les salariés placés dans une situation comparable, sauf à pouvoir justifier de façon objective et pertinente toute différence de rémunération.