



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

## Corrigés du DCG 2014

à télécharger gratuitement sur [www.comptalia.com](http://www.comptalia.com)



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

CORRIGÉ INDICATIF

Préparez dès à présent la rentrée  
et inscrivez-vous en **DCSG** !



Comptalia c'est **6 000 apprenants**,  
**94 %** d'entre eux sont satisfaits !



**SESSION 2014**

**UE 3 – DROIT SOCIAL**

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

## SESSION 2014

# UE 3 – 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 :*

	Page
<b>I) CAS PRATIQUE</b> (14 points)	2 à 4
<b>II) QUESTION</b> (3 points)	4
<b>III) ÉTUDE D'UN DOCUMENT</b> (3 points)	5

---

### **AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) formuler 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 (14 POINTS)

La société Breizhappétit est une société de restauration collective sous contrat (*code NAF / APE* : 5629A : restauration collective sous contrat), dont le siège social est à Brest.

Elle est un des leaders français dans ce domaine d'activité et offre des solutions pour ses clients dans trois métiers :

- le portage de repas à domicile pour les collectivités et les particuliers ;
- la restauration collective pour les entreprises et les administrations, les établissements d'enseignement et les établissements de santé et de long séjour ;
- les plats cuisinés surgelés pour les collectivités et la grande distribution.

La société qui exerce sous forme de SA à directoire, connaît une croissance régulière et compte actuellement six cents salariés. Monsieur Lenoir la dirige.

La nature de ses prestations et le statut de ses clients expliquent que ses marchés sont soumis aux procédures d'appel d'offres. En plus du siège social, quatre établissements secondaires et des cuisines centrales sont implantés dans le Finistère (29).

Le service des ressources humaines est dirigé par Monsieur Poullaouec. Il est assisté d'une secrétaire et d'une équipe de trois collaborateurs dont vous faites partie depuis deux mois. Vous êtes consultés sur plusieurs dossiers.

#### DOSSIER 1

La société procède à de fréquents recrutements en raison d'un taux élevé de rotation du personnel. Les postes à pourvoir sont variés : chef de cuisine, second de cuisine, cuisinier, plongeur, employé de restauration, magasinier, blanchisseur, livreur de repas à domicile et allotisseur.

La secrétaire du DRH a rédigé une annonce afin de pourvoir à un poste de cuisinier suite à l'obtention du marché de la restauration d'un lycée de Brest, par procédure d'appel d'offres (voir annexe page 4). Elle vous demande de valider la rédaction de cette offre d'emploi avant diffusion dans le journal local.

#### 1.1 Cette annonce remplit-elle les conditions légales de rédaction d'une offre d'emploi ?

A la suite de cette annonce et après un entretien satisfaisant, Monsieur Le Guen apprend par un courrier de l'entreprise Breizhappétit qu'il a été recruté pour occuper le poste de cuisinier à compter du 25 août. Un courrier le convoque le 18 août au siège, afin d'accomplir les formalités d'embauche.

Le 30 juin, la direction de Breizhappétit apprend qu'elle a perdu un marché. Monsieur Poullaouec se réjouit de ne pas avoir embauché définitivement Monsieur Le Guen.

#### 1.2 Pourquoi ne faut-il pas partager le soulagement de Monsieur Poullaouec ?

Par ailleurs, Monsieur Poullaouec vous fait part des difficultés de l'entreprise à se conformer à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. A ce jour, seulement dix contrats ont été signés avec des travailleurs handicapés.

#### 1.3 Quelles sont les solutions qui s'offrent à la société Breizhappétit ?

**DOSSIER 2**

Le secteur de la restauration collective sous contrat est particulièrement concerné par le temps partiel. Un accord de branche a été conclu entre deux syndicats représentant à eux deux 32 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Cet accord de branche autorise la mise en place de la modulation du temps de travail. Un troisième syndicat s'oppose à cet accord. Il a obtenu 11 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

La société n'est affiliée à aucun syndicat ; Monsieur Lenoir, le dirigeant, veut être certain que l'accord sera opposable aux salariés de l'entreprise. Il vous consulte.

**2.1 Le troisième syndicat verra-t-il son opposition couronnée de succès ?**

**2.2 L'accord de branche s'appliquera-t-il obligatoirement à la société Breizhappétit ?**

**DOSSIER 3**

La société Breizhappétit est confrontée à des enjeux d'hygiène et de sécurité au sein de ses cuisines. La société veille à préserver la salubrité des aliments afin de réduire les risques en matière de sécurité alimentaire. Elle assure une protection collective et individuelle au personnel, confronté à des risques liés à la fabrication des repas et aux lieux de travail (fours, tables de cuisson, chambres froides, outils tranchants, fumées de cuisson, sols glissants ...).

Le règlement intérieur rend obligatoire le port de vêtements de protection. Malgré plusieurs avertissements, Madame Cariou refuse souvent de porter la charlotte et les chaussures antidérapantes qu'elle juge disgracieuses. Elle considère qu'il y a atteinte à sa liberté de se vêtir.

**3.1 Le refus de madame Cariou est-il fautif ?**

La société a acheté des tenues à usage unique qui permettent de réduire les risques de contamination et les frais de blanchisserie. Il apparaît que leurs matières textiles (polypropylène, polyester,...), même traitées avec des produits retardateurs de feu, peuvent coller à la peau au contact d'une flamme. Ce matin, la blouse de Madame Cariou s'est enflammée.

**3.2 Quels sont les droits que Madame Cariou peut mettre en œuvre ?**

La société a mis au point, avec le CHSCT, des mesures de nature à faire cesser ce danger. La mise en œuvre ne sera pas immédiate. En attendant, le dirigeant souhaiterait que les salariés concernés demeurent à leur poste afin de poursuivre l'activité.

**3.3 Que risque Monsieur Lenoir si un salarié est victime d'un accident ?**

La direction envisage d'externaliser l'ensemble des activités liées à la blanchisserie (lavage, séchage et repassage). Monsieur Lenoir interroge Monsieur Poullaouec sur le sort des contrats de travail des salariés blanchisseurs si cette décision devait être entérinée.

**3.4 Que devient le contrat de travail des salariés de la blanchisserie de la société Breizhappétit?**

**Annexe**

Leader de la restauration collective en Bretagne, nous recrutons un cuisinier en bonne condition physique pour le restaurant d'un établissement scolaire afin d'assurer la production culinaire à compter de la rentrée 2014.

**Profil** : bon professionnel, autonome, bonne maîtrise des règles haccp (méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires).

**Salaire indicatif** : mensuel brut de 1600 € par mois

**Durée hebdomadaire de travail** : 35 heures

Le candidat sera âgé de 35 ans au plus afin d'accéder par l'expérience aux fonctions de second de cuisine voire de chef de cuisine.

La prise de fonction débutera par une action de formation sur la préparation de plats régionaux traditionnels : Kig ha farz, Kouign Aman, Far breton, etc.

Pour postuler, merci de nous faire parvenir un CV et une lettre de motivation à l'adresse suivante : [recrutement@breizhappetit.com](mailto:recrutement@breizhappetit.com)

**II. QUESTION (3 POINTS)**

**À quelles conditions le travailleur privé d'emploi peut-il percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ? Comment est déterminée cette allocation ?**

**III. ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)**

**Cour de cassation, Chambre sociale, 30 octobre 2013** - Numéro de pourvoi : 12-15133

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 29 mai 2012) rendu sur renvoi après cassation (Soc, 19 octobre 2010), que M. X..., engagé le 13 mars 2000 en qualité d'éducateur spécialisé par l'association Alter égaux, a été mis à pied, le 14 octobre 2005 ; que le 20 octobre suivant, l'association lui a adressé une convocation à entretien préalable à un éventuel licenciement, et l'a licencié pour faute grave, le 8 novembre 2005 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes alors, selon le moyen :

1°/ qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que trois jours ouvrés et non six jours se sont écoulés entre les deux mesures ; qu'en se bornant à affirmer que l'employeur avait laissé s'écouler un délai de six jours entre les deux mesures, ce qui était inexact et insuffisant à justifier sa décision, la cour d'appel a méconnu les prescriptions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il résultait des constatations de l'arrêt attaqué que la mise à pied avait été qualifiée de conservatoire dès sa notification et qu'elle avait été rapidement suivie de l'engagement de la procédure de licenciement puisque trois jours ouvrés seulement s'étaient écoulés entre les deux mesures ; qu'en jugeant néanmoins que, faute de concomitance entre les deux mesures, la mise à pied présentait un caractère disciplinaire interdisant qu'elle soit suivie d'un licenciement prononcé pour les mêmes faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que l'employeur avait notifié au salarié sa mise à pied et qu'il n'avait engagé la procédure de licenciement que six jours plus tard sans justifier d'aucun motif à ce délai, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel n'était pas tenue de répondre à de simples arguments ;  
D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS,  
REJETTE le pourvoi

**Travail à faire**

1. **À partir de vos connaissances et de cet arrêt, distinguez mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire.**
2. **Quelle est la portée de cet arrêt ?**

Articles cités dans l'arrêt :

**Article L.1332-3 du Code du travail :**

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure<sup>1</sup> prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

**Article 455 du Code de procédure civile :**

Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé. Il énonce la décision sous forme de dispositif.

<sup>1</sup>Cet article fait référence à la procédure disciplinaire



## Correction

### Remarque préalable.

Le corrigé proposé par Comptalia est souvent 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 peut donc comporter par exemple des rappels de cours non exigés dans le traitement du sujet.

## I – CAS PRATIQUE

### DOSSIER 1

#### **1.1 Cette annonce remplit-elle les conditions légales de rédaction d'une offre d'emploi ?**

##### **Problème de droit**

Cette question pose le problème des règles à respecter quant au contenu d'une offre d'emploi.

##### **Règles applicables**

L'offre d'emploi consiste à proposer un poste présentant certaines caractéristiques.

La rédaction des offres d'emploi doit répondre à plusieurs exigences légales, parmi lesquelles figure l'obligation fondamentale de non-discrimination.

- Dès lors que le poste est à pourvoir en France, l'offre doit être rédigée en français.
- Elle ne doit contenir aucune information mensongère ou trompeuse, notamment quant à l'existence et la nature de l'emploi proposé, la rémunération offerte ou encore le lieu de travail.  
Une offre doit donc concerner un emploi disponible ou devant le devenir dans un délai proche et elle doit être datée.
- Enfin, l'offre d'emploi ne doit pas être discriminatoire, c'est-à-dire que sa rédaction ne doit pas écarter certaines personnes que l'on empêcherait ainsi de postuler.

Le code du travail interdit donc toute référence à certains critères jugés discriminants, parmi lesquels l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, ou encore l'état de santé ou la situation de handicap des candidats.

Par exception, certains de ces critères peuvent être utilisés dès lors qu'ils répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, dans le cadre d'un objectif légitime. Le sexe peut ainsi être mentionné pour certains emplois tels que le mannequinat.

En ce qui concerne la référence à l'âge, sont interdites toutes les mentions qui fixent un minimum ou un maximum, sauf pour des emplois où la loi elle-même fixe une telle limite, par exemple pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Il est en revanche possible de faire figurer un critère d'expérience en utilisant les termes débutant ou expérimenté.

En ce qui concerne la référence à l'état de santé, seule une inaptitude médicalement constatée permet d'écarter un candidat.

Le non-respect de ces règles expose les auteurs d'offres d'emploi illégales à des sanctions civiles et pénales :

- Un candidat écarté d'une procédure de recrutement du fait d'une offre d'emploi contenant un critère discriminatoire illicite peut demander l'indemnisation de son préjudice.
- Le code pénal prévoit une amende de 45 000 euros et trois ans d'emprisonnement pour les auteurs de discrimination.

**Application au cas**

En l'espèce, l'offre que la secrétaire du DRH prévoit de diffuser comporte plusieurs mentions contestables :

- La référence à une « bonne condition physique » qui peut conduire à écarter des personnes dont l'état de santé ne correspond pas à cette exigence, et qui constitue donc à la fois une mention discriminatoire et une atteinte à la vie privée.
- La mention d'un âge limite fixé à 35 ans est également illicite car elle écarte de la procédure de recrutement des candidats plus âgés mais susceptibles de répondre par ailleurs aux caractéristiques recherchées pour ce poste.
- La référence à un cuisinier et un candidat qui semble exclure les candidatures féminines.

Avant de diffuser cette annonce, l'entreprise devra la rendre conforme à la loi en la datant et en la modifiant. Il faudra ainsi supprimer la référence à la condition physique et indiquer que le poste à pourvoir est un poste de cuisinier débutant faisant référence à l'expérience des candidats et non pas à leur âge. Enfin, on ajoutera la mention H/F après cuisinier et on précisera un(e) candidat(e).

**1.2 Pourquoi ne faut-il pas partager le soulagement de Monsieur Poullaouec ?****Problème de droit**

Cette question pose le problème de la valeur juridique d'une promesse d'embauche.

**Règles applicables**

Selon la Cour de cassation, une promesse d'embauche adressée à une personne clairement désignée constitue un véritable contrat de travail qui engage l'employeur dès lors qu'il s'agit d'une offre ferme qui n'est assortie d'aucune condition et qui précise la nature de l'emploi offert, ainsi que la date d'entrée en fonctions.

Le non-respect d'une telle promesse est assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre un droit à indemnisation pour le candidat, même si le contrat en question a été rompu avant tout commencement d'exécution.

En revanche, si la proposition faite au candidat apparaît comme un simple projet parmi d'autres, si elle est conditionnée à la survenance d'un événement (par exemple l'obtention d'un marché par l'entreprise), ou si elle est soumise à l'accord exprès du candidat, elle n'a pas la nature juridique d'un contrat de travail mais d'une simple offre d'emploi ; l'employeur n'est alors pas engagé, de même que si la proposition ne précise aucun des éléments essentiels de la relation de travail, notamment la nature du poste, la rémunération, la durée du travail ou encore la date d'entrée en fonctions.

**Application au cas**

En l'espèce, nous savons que la lettre adressée à monsieur Le Guen précise clairement les fonctions du futur salarié, sa date d'entrée en fonctions prévue le 25 août, ainsi qu'un rendez-vous la semaine précédente afin de procéder aux formalités d'embauche.

Le courrier reçu par monsieur Le Guen répond donc aux conditions qui caractérisent la promesse d'embauche puisqu'elle ne semble assortie d'aucune condition.

Il peut donc s'analyser comme un véritable contrat de travail qui engage l'employeur.

La remise en cause de cette promesse peut donc être contestée par monsieur Le Guen devant le conseil de prud'hommes, en vue d'obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une telle demande pourra aboutir si les juges considèrent que cette rupture de contrat de travail était injustifiée, hypothèse probable puisque l'embauche de monsieur Le Guen était consécutive à l'obtention d'un nouveau marché, lequel ne semble pas remis en cause, l'énoncé précisant uniquement qu'un marché a été perdu par l'entreprise.

### 1.3 Quelles sont les solutions qui s'offrent à la société Breizhappétit ?

#### **Problème de droit**

Cette question pose le problème des priorités d'emploi et plus particulièrement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

#### **Règles applicables**

Lorsque l'effectif d'une entreprise est supérieur ou égal à 20 salariés, il doit comporter au moins 6% de travailleurs handicapés.

L'employeur a cependant la possibilité de s'acquitter de cette obligation de différentes façons qui peuvent d'ailleurs se combiner :

- En recrutant directement des travailleurs handicapés.
- En accueillant des stagiaires handicapés, pour une durée de stage d'au moins 150 heures.
- En versant une contribution financière à un fonds dont l'objet est la création d'ateliers protégés accueillant des salariés handicapés.
- En concluant des contrats de sous-traitance avec ces établissements protégés.

#### **Application au cas**

En l'espèce, l'effectif de la société atteint actuellement six cents salariés, ce qui signifie que l'obligation d'emploi de salariés handicapés est applicable.

Pour que l'obligation de la société Breizhappétit soit remplie, il faut donc qu'au moins 36 salariés soient des travailleurs handicapés.

Il manque donc vingt-six contrats de travail pour répondre à l'exigence légale.

La société Breizhappétit doit donc recruter d'autres travailleurs handicapés et/ou avoir recours aux autres solutions prévues par les textes.

## DOSSIER 2

### **2.1 Le troisième syndicat verra-t-il son opposition couronnée de succès ?**

#### **Problème de droit**

Cette question pose le problème des conditions requises pour l'adoption d'un accord collectif de branche.

#### **Règles applicables**

Pour la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, le code du travail exige à la fois une majorité d'engagement et une absence d'opposition.

- ⇒ Dans le cas d'un accord de branche, la majorité d'engagement signifie que le texte doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche et ayant recueilli au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau de cette branche professionnelle.
- ⇒ Dans certains cas, le code du travail exige en plus de la majorité d'engagement, une absence d'opposition de certains syndicats.  
Cette condition est notamment exigée pour les accords et conventions de branche.  
Pour qu'un tel texte soit adopté, il ne faut pas qu'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau considéré, professionnel ou interprofessionnel manifeste son opposition écrite et motivée dans les 15 jours.

Donc, 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 ; en cas d'opposition majoritaire, l'accord est considéré comme non écrit et ne peut produire aucun effet juridique.

#### **Application au cas**

En l'espèce, l'accord de branche en question a recueilli la signature de deux syndicats représentant ensemble 32 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ; il a donc obtenu la majorité d'engagement requise par le code du travail.

Quant à l'opposition du troisième syndicat, elle émane d'une organisation qui n'a recueilli que 11 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et qui n'est donc pas majoritaire.

En l'absence d'opposition majoritaire, l'accord conclu avec les deux autres syndicats est donc valablement conclu.

### **2.2 L'accord de branche s'appliquera-t-il obligatoirement à la société Breizhappétit ?**

#### **Problème de droit**

Cette seconde question pose le problème du champ d'application des accords collectifs de branche.

#### **Règles applicables**

Le champ d'application d'un accord collectif résulte de l'association de trois critères :

- ⇒ Le champ professionnel du texte : un accord collectif ne s'applique en effet qu'aux entreprises dont l'activité entre dans le champ professionnel précisé par le texte lui-même.  
Le champ professionnel se définit en termes d'activités économiques, c'est-à-dire par référence au code APE de la NAF.
- ⇒ Le champ territorial ou géographique : l'accord conclu ne s'applique qu'aux entreprises qui entrent dans son champ territorial, lequel est défini par le niveau auquel les négociations ont été engagées : niveau national, régional ou même local.
- ⇒ L'adhésion au texte : l'accord conclu s'applique aux entreprises qui ont participé directement ou indirectement à sa conclusion, c'est-à-dire aux entreprises ayant individuellement signé l'accord, ainsi qu'aux entreprises membres d'une organisation patronale signataire.

Les entreprises qui ne sont affiliées à aucune organisation patronale et qui n'ont pas signé l'accord restent donc en dehors de son champ d'application, sauf dans l'hypothèse où le texte a fait l'objet d'une procédure d'extension, ce qui a pour effet de le rendre applicable à toutes les entreprises rentrant dans son champ d'application, qu'il s'agisse d'entreprises signataires ou non.

Une entreprise peut valablement adhérer au texte après sa conclusion, dès lors que cette adhésion a été notifiée aux syndicats représentatifs et déposée auprès du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes dont dépend l'entreprise.

**Application au cas**

En l'espèce, l'accord de branche ne s'appliquera pas automatiquement à la société Breizhappétit puisque celle-ci n'appartient à aucune organisation syndicale patronale et que le texte ne semble pas avoir fait l'objet d'une mesure d'extension à l'ensemble de la branche professionnelle.

Si monsieur Lenoir souhaite que l'accord de branche s'applique à son entreprise et soit ainsi opposable aux salariés, il doit adhérer à une organisation patronale signataire ou décider d'adhérer individuellement à cet accord.

Pour cela, il lui faudra notifier sa décision aux syndicats représentatifs et la déposer au ministère chargé du travail ainsi qu'au conseil de prud'hommes.

## **DOSSIER 3**

### **3.1 Le refus de madame Cariou est-il fautif ?**

#### **Problème de droit**

Le refus d'un salarié de porter des vêtements prescrits par le règlement intérieur constitue-t-il une faute professionnelle susceptible de sanctions ?

#### **Règles applicables**

Selon le code du travail « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Le règlement intérieur de l'entreprise ne peut donc imposer des contraintes vestimentaires aux salariés que si celles-ci sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Tel est le cas lorsque le port d'un vêtement de protection est motivé par un impératif d'hygiène ou de sécurité. L'employeur peut donc restreindre la liberté des salariés quant à leur apparence physique et leurs tenues vestimentaires afin d'assurer leur sécurité ou celles de ses clients.

Une telle règle figurant dans un règlement intérieur régulièrement établi doit donc être respectée par les salariés ; à défaut, il s'agit d'une faute professionnelle justifiant une sanction, y compris le licenciement du salarié fautif.

#### **Application au cas**

En l'espèce, les contraintes vestimentaires imposées par le règlement intérieur de la société Breizhappétit visent d'une part à assurer la sécurité alimentaire des clients (port de la charlotte) et d'autre part à assurer la protection des salariés (chaussures antidérapantes).

Dans les deux cas, il s'agit donc de mesures justifiées par la nature des tâches à accomplir.

Il semble également que ces mesures soient proportionnées au but recherché, les contraintes imposées étant relativement minimales eu égard aux enjeux d'hygiène et de sécurité auxquels la société Breizhappétit doit faire face dans son activité.

En conséquence, madame Cariou doit accepter cette atteinte justifiée et proportionnée à sa liberté de se vêtir à sa guise ; ce refus réitéré de se plier à ces exigences du règlement intérieur est donc fautif et pourrait justifier son licenciement.

### **3.2 Quels sont les droits que madame Cariou peut mettre en œuvre ?**

#### **Problème de droit**

Cette question soulève le problème des droits d'un salarié confronté à un danger au cours de son activité professionnelle.

#### **Règles applicables**

Lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser qu'il se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut exercer le droit de retrait que lui reconnaît le code du travail, c'est-à-dire qu'il peut quitter son poste de travail sans avoir l'obligation de demander l'autorisation de l'employeur.

Cette possibilité est également reconnue au salarié qui constate un dysfonctionnement des dispositifs de protection.

L'exercice du droit de retrait ne peut être sanctionné, même s'il apparaît finalement que le salarié avait fait une mauvaise appréciation de la gravité du danger, dès lors qu'il avait un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existait.

De plus, le droit de retrait ne pouvant donner lieu à aucune retenue sur salaire, le salarié est intégralement payé pendant le temps du retrait.

Enfin, l'employeur ne peut obliger le salarié à reprendre le travail tant que le danger persiste ou qu'il n'a pas été remédié à la défectuosité des dispositifs de protection.

Le droit de retrait est assorti d'un devoir d'alerte ; lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'il se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou lorsqu'il constate un dysfonctionnement des dispositifs de sécurité, il en alerte immédiatement l'employeur, son supérieur hiérarchique ou le CHSCT (comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) s'il en existe un dans l'entreprise.

La loi n'imposant pas de forme particulière, l'alerte peut être donnée oralement et l'employeur ne peut donc pas exiger un écrit.

L'alerte étant donnée, il appartient à l'employeur de prendre des mesures pour permettre aux salariés « d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ».

### **Application au cas**

En l'espèce, madame Cariou a un motif raisonnable de penser qu'elle se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé puisque sa blouse s'est enflammée. De plus, l'incident dont elle a été victime constitue un dysfonctionnement des dispositifs de protection.

Elle peut donc exercer le droit de retrait que lui reconnaît le code du travail, et quitter son poste de travail sans autorisation ni sans perte de salaire.

Elle pourra également refuser de reprendre ses fonctions tant que le danger persiste ou que l'employeur n'aura pas remédié au dysfonctionnement constaté.

En ce qui concerne l'alerte, madame Cariou pourra choisir de s'adresser à monsieur Lenoir, à son supérieur hiérarchique ou à un membre du CHSCT.

La société Breizhappétit ayant un effectif de six cents salariés, un CHSCT a en effet dû être mis en place au sein de l'entreprise.

### **3.3 Que risque monsieur Lenoir si un salarié est victime d'un accident ?**

#### **Problème de droit**

Cette question pose le problème de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail.

#### **Règles applicables**

⇒ La jurisprudence met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité envers les salariés de l'entreprise. Cette obligation s'impose à l'ensemble des employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit sa forme juridique.

Il s'agit en outre d'une obligation de résultat c'est-à-dire que l'employeur s'engage à assurer la sécurité des salariés ; en cas d'accident, la victime n'a donc pas à apporter la preuve d'une faute de l'employeur, la survenance de l'accident suffit pour établir que l'employeur n'a pas rempli son obligation à l'égard du salarié victime.

Dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

⇒ En matière de sécurité, l'employeur engage à la fois sa responsabilité civile et pénale.

- L'employeur est responsable civilement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dès lors qu'il a commis une faute inexcusable.

La jurisprudence considère qu'il y a faute inexcusable lorsque l'employeur avait conscience du danger et n'a pris aucune mesure de prévention.

C'est notamment le cas lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur avait été alerté des risques encourus.

De plus, dans l'hypothèse où le salarié avait lui-même signalé le risque à l'employeur dans le cadre de son droit de retrait, il n'a pas à prouver la faute inexcusable qui est alors présumée.

Dans cette hypothèse d'une faute inexcusable de l'employeur, il y a majoration de la rente versée au salarié qui peut en outre demander réparation intégrale des préjudices qu'il a subis. Ces indemnités lui sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie qui les récupère ensuite auprès de l'employeur, de même que la somme correspondant à la majoration de la rente.

- La responsabilité pénale de l'employeur peut également être engagée, notamment en cas de violation délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence. Ainsi, lorsqu'une telle violation est à l'origine d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail, l'employeur peut être condamné pour coups et blessures involontaires, délit sanctionné par une amende et une peine d'emprisonnement. De plus, si, du fait de la violation délibérée d'une règle de sécurité ou de prudence, un salarié a été mis en danger de mort ou de blessure pouvant entraîner une incapacité permanente, l'employeur peut être poursuivi pour délit de mise en danger de la vie d'autrui.
- Lorsque l'entreprise est sous forme de personne morale, elle peut être poursuivie pénalement, ce qui n'exclut pas la responsabilité du chef d'entreprise qui peut lui aussi être poursuivi s'il a commis une faute personnelle, laquelle peut prendre différentes formes : absence de consignes, défaut de mesures de prévention, ou encore absence de moyens ou de contrôle.

### Application au cas

En l'espèce, l'employeur a été informé du danger représenté par les textiles inflammables puisqu'il a prévu avec le CHSCT des mesures de nature à faire cesser ce risque.

En conséquence, si un salarié est victime d'un accident lié à ce même risque alors que les mesures destinées à le faire cesser ne sont pas encore effectives, il y aura faute inexcusable de l'employeur qui aura donc la charge de la majoration de la rente versée au salarié et de l'indemnisation de son préjudice.

On peut également supposer que la responsabilité pénale de la société pourrait être engagée.

En effet, si l'accident en question entraîne une incapacité de travail, il pourra y avoir condamnation pour blessures involontaires, l'accident ayant pour origine une violation délibérée de l'obligation de sécurité et de prudence.

De même, ces événements pourraient être constitutifs du délit de mise en danger de la vie d'autrui.

Quant à monsieur Lenoir, le fait qu'il ait demandé que les salariés restent à leur poste de travail pourrait constituer une faute personnelle engageant sa responsabilité pénale personnelle pour mise en danger de la vie d'autrui et éventuellement blessures involontaires.

En conclusion, il faut donc conseiller à monsieur Lenoir de mettre immédiatement en œuvre les mesures décidées conjointement avec le CHSCT ou, si cela est impossible, de suspendre l'activité des salariés exposés au risque en attendant la mise en œuvre effective de ces mesures.

### 3.4 Que devient le contrat de travail des salariés de la blanchisserie de la société Breizhappétit ?

#### Problème de droit

Cette question soulève le problème du sort des salariés en cas de transfert de leur activité à une entreprise sous-traitante.

#### Règles applicables

En cas de modification de la situation juridique de leur employeur, l'article L.1224-1 code du travail pose le principe du maintien des contrats de travail en cours dès lors que certaines conditions sont réunies.

Selon la jurisprudence, cette règle doit être mise en œuvre en cas de transfert d'une entité économique autonome, dès lors que l'identité de celle-ci est maintenue après le transfert.

- Selon la Cour de cassation une entité économique autonome est un ensemble organisé de personnes et de moyens propres, ensemble affecté à l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif spécifique.
- L'entité économique autonome transférée garde son identité après ce transfert dès lors que l'activité se poursuit au sein de la nouvelle structure juridique et avec les mêmes moyens.

Le code du travail donne une liste de situations dans lesquelles la règle du maintien des contrats est applicable lorsque les conditions précédentes sont réunies.



Parmi ces situations figurent la cession de l'entreprise, une succession, une fusion, ou encore la mise en société ou l'apport à une société existante.

Cette liste non exhaustive a été complétée par la jurisprudence qui intègre au dispositif d'autres situations non prévues par la loi, et notamment l'externalisation d'activités qui consiste pour une entreprise à confier certaines de ses activités à d'autres entreprises spécialisées.

Les contrats de travail des salariés affectés à ces tâches sont transférés au sous-traitant dès lors que les conditions requises pour l'application de l'article L.1224-1 sont réunies : entité économique autonome dont l'activité se poursuit après le transfert en utilisant les mêmes moyens.

**Application au cas**

En l'espèce, ce projet d'externalisation des activités de blanchisserie rentre dans le champ d'application de l'article 1224-1.

Donc, si les conditions d'application de ce texte sont réunies, le contrat de travail des salariés affectés au service de blanchisserie sera maintenu.

Encore faut-il que l'opération d'externalisation puisse s'analyser comme le transfert d'une entité économique autonome et que cette entité garde son identité après le transfert de l'activité, ce que les éléments fournis dans l'énoncé ne permettent pas d'affirmer avec certitude.

Ainsi, on ignore si cette externalisation s'accompagnera de la reprise des moyens d'exploitation par le sous-traitant, élément de fait qui constitue un critère déterminant pour l'application de l'article L.1224-1.

## II - QUESTION

### 1. A quelles conditions le travailleur privé d'emploi peut-il percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ?

Le régime d'assurance chômage bénéficie uniquement aux salariés du secteur privé travaillant pour des employeurs de droit privé ; il ne concerne donc ni les salariés du secteur public, ni les travailleurs indépendants.

Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont nombreuses et c'est pourquoi elle ne bénéficie pas à tous les salariés privés d'emploi.

⇒ Avant toute chose, le salarié sans emploi doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Pôle Emploi dont il dépend, et ce, dans le délai de 12 mois après la perte de son emploi.

⇒ Le demandeur d'emploi doit se trouver dans une des situations suivantes :

- Privation involontaire d'emploi : licenciement pour motif économique ou personnel, arrivée du terme d'un contrat précaire, CDD ou CTT.
- Rupture conventionnelle homologuée par l'administration du travail.
- Démission légitime, par exemple en cas de changement de résidence consécutif au mariage du salarié ou à la conclusion d'un Pacs, à condition que la démission intervienne dans les 2 mois qui précèdent ou suivent cet événement.

Pour les salariés de moins de 18 ans, la démission est légitime lorsqu'elle est consécutive au changement de résidence des parents.

Lorsque la démission a été donnée afin de pouvoir suivre le conjoint ayant changé de résidence pour occuper un nouvel emploi, elle est également considérée comme légitime.

- Rupture de son contrat de travail par le salarié en raison du non-paiement des salaires par l'employeur, à condition de présenter une ordonnance de référé qui constate l'existence d'arriérés de salaires.

⇒ Pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il faut également avoir cotisé au moins 122 jours au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (ou au cours des 36 derniers mois pour les salariés à partir de 50 ans).

Pour le calcul de cette durée d'affiliation, il faut prendre en compte les périodes de travail ainsi que les arrêts pour maladie, maternité, accidents du travail, maladie professionnelle et certains congés, notamment les congés payés ou encore les périodes de formation.

⇒ L'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est accordée qu'aux demandeurs d'emploi qui sont engagés dans une recherche active d'emploi, ce qui suppose la mise en place d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi qui définit la nature de l'emploi recherché et ses principales caractéristiques, notamment la rémunération et la localisation géographique souhaités.

Ce projet doit être compatible avec le niveau de formation, la qualification et les compétences du demandeur d'emploi ainsi qu'avec sa situation personnelle, notamment familiale, et la situation du marché du travail.

Le projet personnalisé définit également les actions que le demandeur d'emploi doit entreprendre par lui-même, par exemple évaluation des compétences, formation, recherche active d'emploi.

La recherche active d'emploi peut prendre différentes formes : réponse à des offres d'emploi, envoi de candidatures, ou encore démarches pour créer ou reprendre une entreprise.

Le refus de participer à l'élaboration du projet personnalisé ou de suivre une formation constitue un motif de radiation des listes de demandeurs d'emploi, de même que les absences non justifiées aux entretiens de suivi personnalisé et le refus à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi.

- ⇒ L'aptitude physique à l'emploi est également une condition d'ouverture des droits aux allocations chômage ; elle s'apprécie au moment de l'inscription comme demandeur d'emploi.
- ⇒ La prise en charge du demandeur d'emploi suppose qu'il réside en France.
- ⇒ Enfin, il faut noter que le revenu de remplacement n'est plus versé lorsque le demandeur d'emploi peut prétendre au versement d'une retraite à taux plein.

## **2. Comment est déterminée cette allocation ?**

L'allocation d'aide au retour à l'emploi se compose d'une partie fixe (11,64 €) et d'une partie variable égale à 40,4% du salaire journalier de référence calculé à partir des rémunérations perçues au cours des 12 mois civils précédant la fin du contrat de travail.

Elle ne peut pas être inférieure à 57,4 % du salaire journalier de référence, ni supérieure à 75 % de ce même salaire journalier de référence.

L'allocation mensuelle est égale au montant de l'allocation journalière multipliée par le nombre de jours du mois considéré.

La durée d'indemnisation est en principe égale à la durée d'activité au cours des 28 derniers mois (au cours des 36 derniers mois pour les bénéficiaires à partir de 50 ans).

Elle ne peut être inférieure à 122 jours, ni supérieure à 730 jours (1095 jours à partir de 50 ans).

L'allocation d'aide au retour à l'emploi est imposable au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, elle est soumise à la CSG et la CRDS, ainsi qu'à une cotisation de retraite complémentaire.

### III – ETUDE D'UN DOCUMENT

#### 1. A partir de vos connaissances et de cet arrêt, distinguez mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire.

La mise à pied est une mesure de suspension du contrat de travail prise par l'employeur. Elle peut prendre deux formes différentes qu'il est important de bien distinguer :

- ⇒ La mise à pied disciplinaire est une sanction, c'est-à-dire qu'elle a pour objet de punir un comportement fautif en suspendant le contrat de travail du salarié pendant une période dont la durée doit être limitée par le règlement intérieur.  
Pendant sa mise à pied, le salarié ne vient pas travailler et l'employeur n'a plus à lui verser le salaire correspondant à cette période non travaillée.
- ⇒ La mise à pied conservatoire n'est en revanche pas une sanction, mais une mesure d'attente, dont la durée n'est pas limitée, et qui permet à l'employeur de suspendre le contrat de travail d'un salarié le temps de prendre certaines mesures le concernant.

Ainsi, lorsque la faute commise par un salarié est d'une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite de la relation de travail même pendant le préavis, un licenciement immédiat est possible. Mais l'employeur reste néanmoins tenu de respecter la procédure de licenciement prévue par le code du travail : convocation, entretien et notification.

Il a donc la possibilité de prononcer une mise à pied conservatoire afin écarter le salarié le temps de mener à bien la procédure de licenciement.

Dans l'attente de la rupture de son contrat de travail, le salarié est alors dispensé de son obligation de travailler, l'employeur étant pour sa part dispensé du paiement du salaire correspondant à la période de suspension.

Cependant, s'il apparaît ultérieurement que la faute reprochée au salarié n'était pas une faute grave ou lourde, l'employeur devra lui verser le salaire correspondant à la période de mise à pied conservatoire.

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

Dans cette affaire, un salarié contestait son licenciement pour faute grave en invoquant comme argument le fait que l'employeur l'avait mis à pied six jours avant d'engager la procédure de licenciement.

Il en concluait donc que, du fait de ce décalage de quelques jours, la mise à pied prononcée à son encontre ne pouvait être qualifiée de mise à pied conservatoire et devait s'analyser comme une mise à pied disciplinaire. L'employeur lui ayant infligé cette sanction ne pouvait donc le sanctionner à nouveau pour les mêmes faits en prononçant son licenciement.

La Cour de cassation devait donc se prononcer sur le caractère disciplinaire ou conservatoire de la mise à pied décidée par l'employeur, ce qui l'a conduite à préciser les conditions d'une mise à pied conservatoire.

Elle rejette le pourvoi formé par l'employeur contre l'arrêt de la cour et valide ainsi le fait que la mise à pied incriminée avait un caractère disciplinaire dès lors que plusieurs jours s'étaient écoulés entre cette mesure et l'engagement de la procédure de licenciement.

La portée de cet arrêt est importante car il clarifie un point de droit que le code du travail ne précise pas.

La règle est ainsi établie que pour avoir un caractère conservatoire, une mise à pied doit être suivie sans délai de l'ouverture d'une procédure de licenciement, sauf si l'employeur peut justifier l'existence d'un délai par un motif légitime.