



comptalia

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

**Corrigés du DCG 2015**  
à télécharger gratuitement !  
sur [www.comptalia.com](http://www.comptalia.com)



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

CORRIGÉ INDICATIF

# Choisissez le n°1 sur les formations comptables

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



**25 000**

élèves formés



**94 %**

de nos élèves satisfaits



**30**

formations et diplômes



**n°1**

sur les formations comptables



**SESSION 2015**

**UE 3 – DROIT SOCIAL**

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

1510003

DCG

SESSION 2015

## 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 de garde .....	page 1
ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES.....(14points).....	page 3
Dossier 1 .....	page 3
Dossier 2.....	page 4
Dossier 3.....	page 4
Dossier 4.....	page 5
QUESTION.....(2points).....	page 5
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT.....(4points).....	page 5
Annexe 1 : Article L1235-1 du code du travail.....	page 5
Annexe 2 : Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du 12 février 2014.....	page 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 la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.

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

## SUJET

### I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (14 POINTS)

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

La S.A.R.L. Marine Énergie, implantée à Brest (29100), est spécialisée dans la construction d'éoliennes. Elle connaît depuis plusieurs années une croissance importante et son effectif est passé de 60 à 100 personnes. Ce développement rapide oblige l'entreprise à s'adapter sur de nombreux points, notamment l'organisation du travail et la stratégie.

#### DOSSIER 1

Pour faire face à une commande exceptionnelle, la direction de l'entreprise envisage de porter la durée de travail hebdomadaire à 44h00 pendant dix semaines. Dès lors, elle souhaiterait être informée sur ses obligations légales en matière d'heures supplémentaires.

#### Travail à faire

1. Quel est, sur la période considérée et par salarié, le nombre d'heures que l'employeur devra effectivement rémunérer en tenant compte de ce changement sur la période considérée ?
2. Le contingent annuel des heures supplémentaires de l'entreprise est de 240 heures. Au terme des dix semaines, M. Loïc Karvadec aura réalisé 247 heures. Quel avantage retirera-t-il de ce dépassement et comment pourra-t-il en bénéficier ?
3. L'employeur est inquiet devant le surcoût provoqué par la pratique des heures supplémentaires. Quel moyen proposez-vous pour réduire ce surcoût sans remettre en cause la pratique des heures supplémentaires ?

#### DOSSIER 2

L'employeur et les organisations syndicales représentatives ont signé, il ya plusieurs années, un accord d'entreprise. Celui-ci est très avantageux pour les salariés par rapport à la convention de branche. Par exemple, le minimum conventionnel prévu par la convention de branche est de 12 euros de l'heure. L'accord d'entreprise prévoit quant à lui une rémunération de 12,10 euros. L'employeur considère que cet accord n'est plus adapté à un effectif aussi important. Il souhaite par conséquent le dénoncer et inviter les organisations syndicales à de nouvelles négociations. Les salariés sont inquiets et vous posent quelques questions.

### Travail à faire

4. **L'employeur souhaite profiter de l'ouverture des négociations pour ramener le salaire minimum à un niveau inférieur à celui de la convention de branche. Dans quelle mesure un accord d'entreprise peut-il déroger à une convention de branche? Que pensez-vous du projet de l'employeur ?**
5. **Quels sont les effets de la dénonciation sur l'accord d'entreprise en vigueur et les conséquences d'un échec de la négociation d'entreprise ? En cas d'échec des négociations, qu'advient-il de la rémunération de M. Karvadec embauché en 2007 et payé au salaire minimum ?**

### DOSSIER 3

L'entreprise envisage de s'orienter vers de nouveaux marchés et notamment le secteur des particuliers.

Nolwenn Tixier est une jeune femme dynamique, chargée de la commercialisation des éoliennes auprès des professionnels. Pour faire face au développement de l'entreprise, la direction des ressources humaines envisage de lui confier la supervision de la nouvelle équipe constituée pour le développement du marché des particuliers. Mme Tixier est enthousiaste. La direction des ressources humaines lui propose une formation de management des équipes. Celle-ci se déroulerait en dehors de son temps de travail, une fois par semaine, le samedi de 9 heures à 12 heures pendant vingt semaines.

La S.A.R.L. Marine Énergie rencontre, par ailleurs, des difficultés pour recruter des technico-commerciaux suffisamment compétents en la matière. Elle envisage par conséquent de proposer à certains techniciens de l'entreprise une formation afin de les affecter à des fonctions commerciales.

### Travail à faire

6. **Quel est le régime juridique des heures accomplies par Mme Tixier le samedi matin ? Quelle conséquence l'employeur devra-t-il tirer de la formation suivie par cette salariée ?**
7. **Sophie Lesueur fait partie des salariés à qui l'on a proposé une évolution vers le métier de technico-commercial. Mme Lesueur n'est pas intéressée par cette proposition. Quelle est la nature du changement envisagé par l'employeur pour le poste de Mme Lesueur ? Quelle procédure l'employeur devra-t-il éventuellement suivre ?**
8. **Quelles conséquences l'employeur pourra-t-il tirer d'un éventuel refus de Mme Lesueur ?**

### DOSSIER 4

À la suite de fortes précipitations, la rivière Penfeld est sortie de son lit. L'entreprise, installée sur la rive, a été inondée et l'activité ne pourra reprendre avant quatre semaines, le temps que les locaux et le matériel soient remis en état ou remplacés.

### Travail à faire

9. **Est-il possible de placer les salariés de la S.A.R.L. Marine Énergie en activité partielle ?**

## II – QUESTION (2 POINTS)

Quelles sont les caractéristiques de la période d'essai et de son renouvellement dans le contrat de travail à durée indéterminée ?

## III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (4 POINTS)

### Travail à faire :

À l'aide de l'arrêt et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1. Un fait de la vie privée peut-il constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ?
2. Justifiez la décision de la Cour de cassation.

### Annexe 1

#### Article L1235-1 du code du travail

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

## Annexe 2

### Cour de cassation, chambre sociale

Audience publique du mercredi 12 février 2014

N° de pourvoi: 12-11554

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

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. X... a été employé par la société Dehan à compter du 15 août 2005 en qualité d'employé commercial, prospecteur, vendeur ; que par suite de la suspension de son permis de conduire pour excès de vitesse commis au volant de son véhicule de fonction durant un déplacement privé, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 22 mai 2008 au visa de l'article 10 du contrat de travail qui prévoit la rupture du contrat en cas de retrait de permis de conduire; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la lettre de licenciement est motivée comme suit : "conformément à l'article 10 de votre contrat de travail, qui prévoit la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire qui vous est nécessaire pour l'exercice de votre emploi, je considère que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement", que les faits invoqués comme constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement doivent non seulement être objectivement établis mais encore imputables au salarié, à titre personnel, et à raison des fonctions qui lui sont confiées, qu'en l'espèce le permis de conduire du salarié a été suspendu à la suite d'une infraction commise au volant du véhicule de l'entreprise mais durant un déplacement privé du salarié effectué le dimanche, que toutefois un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise notamment parce qu'il aurait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues, qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. X... a été à l'origine d'un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où celui-ci s'est lui-même placé de par ce comportement dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail aux conditions et suivant les modalités convenues ;

Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes au titre du licenciement, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai.



## 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 des rappels de cours par exemple, non exigés dans le traitement du sujet.

### **I – ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES**

#### DOSSIER 1

**PREMIERE QUESTION***PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème de la rémunération des heures supplémentaires

*REGLES APPLICABLES*

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires) ou au-delà de la durée équivalente. Sauf disposition conventionnelle contraire, elles se décomptent sur la semaine civile, c'est-à-dire du lundi à 0 heures au dimanche à 24 heures.

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

A défaut d'accord collectif, la loi prévoit une majoration égale à 25% pour les huit premières heures supplémentaires, donc de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure, et une majoration de 50% à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

*APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, les salariés de l'entreprise vont effectuer neuf heures supplémentaires par semaine pendant dix semaines. L'employeur devra rémunérer ces heures selon les modalités prévues conventionnellement, et à défaut d'accord collectif, les salariés percevront une majoration de 25% pour les huit premières heures et 50% pour la neuvième heure.

Si l'on rapporte cette rémunération au taux horaire normal, cela équivaut au paiement de 11h30 de travail. Sur la période considérée de 10 semaines, les salariés percevront donc leur salaire habituel calculé sur la base de 35 heures, auquel s'ajoutera une rémunération supplémentaire équivalant à un total de 115h rémunérées au taux horaire normal.

**DEUXIEME QUESTION***PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème du régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

*REGLES APPLICABLES*

L'employeur dispose d'un certain nombre d'heures supplémentaires par salarié et par an qu'il peut utiliser librement, après en avoir simplement informé les représentants du personnel.

Le montant de ce contingent annuel est déterminé par la convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise. A défaut de texte conventionnel il est fixé à 220 heures par salarié. Lorsque le contingent annuel est épuisé, l'employeur peut si nécessaire continuer à faire effectuer des heures supplémentaires aux salariés après avoir consulté les représentants du personnel.

En plus de la majoration de salaire, toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est égale à 60 minutes lorsque l'effectif dépasse 20 salariés et à 30 minutes dans le cas contraire.

Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre les heures de contrepartie obligatoire en repos sont fixées par accord collectif. A défaut d'un tel accord, le salarié peut faire valoir cette contrepartie dès que la

Pour toute réaction ou remarque sur les corrigés, écrivez à [pedagogie@comptalia.com](mailto:pedagogie@comptalia.com)

www.comptalia.com - 0800 266 782 (Appel gratuit depuis un poste fixe)

© Comptalia.com - Ce corrigé est fourni à titre indicatif et ne saurait engager la responsabilité de Comptalia

durée du repos acquis atteint 7 heures. La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, par demi-journée ou journée entière.

#### **APPLICATION AU CAS**

En l'espèce, monsieur Karvadec aura réalisé 7 heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ; il pourra donc prétendre à la contrepartie obligatoire en repos pour les heures en question.

L'effectif de l'entreprise étant égal à 100, la durée de ce repos est égale à 60 minutes et monsieur Karvadec aura donc droit à 7 heures de contrepartie obligatoire en repos à l'issue des dix semaines. Il pourra donc faire valoir son droit et demander à prendre ce repos dans les deux mois.

### **TROISIEME QUESTION**

#### **PROBLEME DE DROIT**

Cette question pose le problème de l'organisation du temps de travail, notamment des possibilités d'aménagement du temps de travail.

#### **REGLES APPLICABLES**

Différentes solutions peuvent être envisagées pour réduire le surcoût lié aux heures supplémentaires sans remettre en cause la pratique des heures supplémentaires.

#### - L'aménagement du temps de travail

Le code du travail permet d'aménager le temps de travail, c'est-à-dire de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, pour faire varier les horaires de travail en fonction des besoins, et ainsi, supprimer le surcoût lié à l'utilisation des heures supplémentaires.

Les horaires de travail sont alors modulés en fonction des variations de l'activité, les heures effectuées en plus à certaines périodes étant compensées par des heures en moins à d'autres périodes de l'année, ce qui réduit ou supprime le recours aux heures supplémentaires.

L'aménagement du temps de travail peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, mais il est également possible d'appliquer un accord ou une convention de branche prévoyant ce dispositif.

A défaut d'accord, l'employeur peut même adopter le régime supplétif prévu par la loi qui permet d'aménager le temps de travail dans le cadre de périodes ne dépassant pas 4 semaines.

Les règles relatives à la durée maximale du travail, au repos quotidien et au repos hebdomadaire doivent être respectées. De plus, la loi fixe une limite annuelle égale à 1607 heures de travail par année civile et l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire.

Lorsque les horaires sont organisés sur l'année, les heures effectuées au-delà de ces deux limites sont des heures supplémentaires rémunérées comme telles, c'est-à-dire avec majoration et parfois contrepartie en repos.

Lorsque l'horaire est organisé sur plusieurs semaines, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures et qui dépassent la limite hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord sont des heures supplémentaires.

#### - Le repos compensateur de remplacement

Ce dispositif qui suppose un accord collectif permet à l'employeur de remplacer totalement ou partiellement le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur.

Cette seconde solution ne supprime donc pas totalement le surcoût lié à la pratique des heures supplémentaires, mais permet malgré tout de le réduire.

#### **APPLICATION AU CAS**

En l'espèce, il faut conseiller à l'employeur d'ouvrir des négociations visant à la mise en place d'un régime conventionnel d'aménagement du temps de travail.

En cas d'échec, il sera possible d'adopter le régime supplétif qui permettra au moins d'aménager le temps de travail dans le cadre de périodes ne dépassant pas 4 semaines.

## **DOSSIER 2**

### **PREMIERE QUESTION**

#### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème de la hiérarchie des sources du droit et plus précisément des rapports entre accords collectifs de différents niveaux.

#### *REGLES APPLICABLES*

Depuis 2004, il est possible de conclure des accords dérogatoires contenant des dispositions moins favorables aux salariés que l'accord de niveau supérieur.

Dans un accord d'entreprise, on peut donc en principe revenir sur un avantage accordé aux salariés par un accord de branche, c'est à dire l'adapter dans un sens défavorable aux salariés.

Par exception, les accords dérogatoires sont interdits dans deux hypothèses :

- ⇒ Lorsque le texte de niveau supérieur prévoit que ses dispositions sont impératives, c'est-à-dire qu'on ne peut les écarter.
- ⇒ Pour certaines questions prévues par le code du travail, telles que le salaire minimum et les classifications professionnelles. Si une convention de branche prévoit un salaire minimum, un accord d'entreprise ne peut donc pas remettre en cause cette règle de niveau supérieur.

#### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, le projet de l'employeur n'est pas réalisable puisqu'en matière de salaire minimum, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche.

Le salaire applicable dans l'entreprise Marine Energie ne pourra donc pas être inférieur au salaire minimum conventionnel, c'est-à-dire 12 euros de l'heure.

### **DEUXIEME QUESTION**

#### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème des conséquences de la dénonciation d'un accord collectif.

#### *REGLES APPLICABLES*

La dénonciation d'un accord collectif par un employeur doit être précédée d'un préavis de 3 mois et de nouvelles négociations doivent s'ouvrir dans les trois mois qui suivent.

A l'issue du délai de préavis, le texte dénoncé est maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau texte ou, à défaut de nouvel accord, pendant au moins un an.

Pendant la période de survie de la convention ou de l'accord dénoncé, le texte s'applique intégralement, qu'il s'agisse des droits individuels ou des droits collectifs, et à tous les salariés de l'entreprise, y compris ceux qui ont été embauchés après la dénonciation du texte.

Si les négociations aboutissent à un nouvel accord, celui-ci se substitue au texte dénoncé qui cesse donc de s'appliquer.

En revanche, lorsqu'aucun accord n'a été conclu à l'issue de la période de survie, seuls les avantages individuels acquis sont maintenus et s'intègrent au contrat de travail des salariés.

Il s'agit des avantages acquis personnellement par les salariés, c'est-à-dire dont ils avaient déjà bénéficié au jour de la dénonciation. Un salaire conventionnel, des congés supplémentaires ou une prime dont les salariés ont bénéficié avant la dénonciation de l'accord constituent ainsi des avantages individuels acquis

#### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, le salaire de monsieur Karvadec ne sera pas affecté en cas d'échec des négociations.

Ce salarié étant présent dans l'entreprise depuis 2007, il a en effet bénéficié du salaire minimum conventionnel depuis cette date, donc avant la dénonciation de l'accord par l'employeur.

Le bénéfice de ce salaire minimum constitue bien pour lui un avantage individuel acquis qui s'intégrera à son contrat de travail à l'issue de la période de survie de l'accord d'entreprise et ne pourra pas être remis en cause.

Pour toute réaction ou remarque sur les corrigés, écrivez à [pedagogie@comptalia.com](mailto:pedagogie@comptalia.com)

www.comptalia.com - 0800 266 782 (Appel gratuit depuis un poste fixe)

© Comptalia.com - Ce corrigé est fourni à titre indicatif et ne saurait engager la responsabilité de Comptalia

### **DOSSIER 3**

#### **PREMIERE QUESTION**

##### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème du régime des heures de formation effectuées à l'initiative de l'employeur.

##### *REGLES APPLICABLES*

L'employeur qui a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail peut engager des actions de formation, notamment des actions de développement des compétences et des actions d'adaptation destinées aux salariés mutés sur un autre poste de travail, ces actions pouvant s'inscrire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La formation a en principe lieu pendant le temps de travail. Par exception, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dès lors que trois conditions sont réunies :

- o Accord écrit du salarié, pouvant être dénoncé dans les 8 jours ;
- o Durée maximum de formation hors temps de travail => 80 heures pour une année ;
- o Versement au salarié d'une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette de référence.

L'accès à des fonctions correspondant à la nouvelle qualification du salarié en fin de formation est prévu conventionnellement.

##### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, la formation proposée à Mme Tixier est une action de développement des compétences devant se dérouler en dehors de son temps de travail.

A ce titre, elle doit donc respecter les conditions prévues par le code du travail :

- l'énoncé précisant que Mme Tixier est enthousiaste, on peut en conclure qu'elle a donné son accord pour que ce stage se déroule en dehors de son temps de travail. L'employeur devra cependant recueillir cet accord par écrit.
- La formation prévue doit s'effectuer en vingt semaines à raison de 3 heures par semaine, soit une durée totale de 60 heures, inférieure au maximum légal fixé à 80 heures.
- Pendant ces heures de formation, Mme Tixier devra percevoir une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération de référence.

En fin de formation, sous réserve que celle-ci se soit bien déroulée, l'employeur devra respecter les engagements pris envers Mme Tixier, notamment en termes d'accès à un poste correspondant à ses nouvelles compétences.

#### **DEUXIEME QUESTION**

##### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème de l'évolution des conditions d'emploi d'un salarié.

##### *REGLES APPLICABLES*

Lorsque les relations de travail se poursuivent pendant une certaine durée, il arrive que l'employeur soit conduit à faire évoluer les conditions d'emploi des salariés, les changements en question étant commandés par l'évolution et l'intérêt de l'entreprise.

Dans ce type de situations, la jurisprudence distingue deux hypothèses dont le régime juridique est fondamentalement différent : le simple changement des conditions de travail que l'employeur peut imposer unilatéralement, et la modification du contrat de travail qui suppose l'accord du salarié.

Les modifications du contrat de travail qui nécessitent l'accord du salarié sont celles qui affectent un élément contractuel de la relation de travail c'est-à-dire un élément essentiel ayant déterminé la décision du salarié d'accepter le contrat qui lui a été proposé.

Pour toute réaction ou remarque sur les corrigés, écrivez à [pedagogie@comptalia.com](mailto:pedagogie@comptalia.com)

www.comptalia.com - 0800 266 782 (Appel gratuit depuis un poste fixe)

© Comptalia.com - Ce corrigé est fourni à titre indicatif et ne saurait engager la responsabilité de Comptalia

Parmi les éléments que l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié, on peut citer notamment la rémunération, la durée du travail ou encore la qualification.

En revanche, l'employeur peut imposer au salarié un changement de poste dès lors que celui-ci correspond à sa qualification et qu'il ne perd aucun avantage par ailleurs, notamment en matière de rémunération et de niveau hiérarchique.

Lorsque l'employeur veut procéder à la modification du contrat de travail d'un salarié, il doit d'abord l'en informer ; le code du travail ne prévoit pas de forme particulière sauf en cas de modification pour motif économique, mais pour des raisons de preuve, il est conseillé de prévoir une information écrite, adressée au salarié par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit accorder au salarié un délai de réflexion suffisant dont la durée n'est pas précisée par la loi, les tribunaux admettant un délai de 15 jours. Le salarié doit donner à la modification proposée un accord clair et non équivoque, ce qui signifie qu'un accord tacite n'est pas suffisant.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail est établi par l'employeur et remis au salarié dans le mois qui suit la modification.

Lorsque la modification envisagée est justifiée par un motif économique, le code du travail impose une procédure précise ; l'employeur doit adresser au salarié une lettre recommandée avec accusé de réception pour l'informer du projet de modification et lui demander son accord ; le salarié dispose alors d'un mois pour donner sa réponse. A défaut de réponse, il est réputé avoir accepté la modification proposée par l'employeur.

#### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, si les nouvelles fonctions proposées à Mme Lesueur ne correspondent pas à la qualification qui figure dans son contrat de travail, il s'agit d'un projet de modification de son contrat qui requiert son accord et qu'elle peut donc refuser.

Les éléments fournis dans l'énoncé étant peu nombreux, il est difficile de conclure avec certitude, mais l'expression « évolution vers le métier de technico-commercial » incite à penser qu'il s'agit d'une modification de la qualification professionnelle de Mme Lesueur, donc d'une modification de son contrat de travail que l'employeur ne peut décider sans son accord.

### **TROISIEME QUESTION**

#### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème des effets du refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat.

#### *REGLES APPLICABLES*

Le refus d'un salarié d'accepter de nouvelles fonctions ne correspondant pas à sa qualification n'est pas constitutif d'une faute et ne peut donc justifier une sanction.

Ce refus a pour conséquence de rendre impossible la modification envisagée par l'employeur.

Celui-ci peut donc soit renoncer à sa proposition, soit procéder au licenciement du salarié en invoquant le fait que la modification proposée était justifiée par l'intérêt de l'entreprise. Mais s'il s'avère que cette modification n'était pas nécessaire à l'intérêt de l'entreprise, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

Lorsque la modification envisagée est motivée par des raisons économiques, par exemple des difficultés ou une réorganisation de l'entreprise, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif économique.

#### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, face au refus de Mme Lesueur d'accepter cette évolution professionnelle, l'employeur peut renoncer à cette proposition ou procéder au licenciement de la salariée. Dans cette seconde hypothèse et en cas de contestation (probable) du motif de rupture, l'employeur devra être en mesure de prouver que la modification proposée à la salariée était justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

Il pourrait ainsi invoquer la nécessité de s'orienter vers de nouveaux marchés, ainsi que les difficultés rencontrées pour recruter des technico-commerciaux suffisamment compétents dans le domaine d'activité de l'entreprise Marine Energie.

Il n'est pas certain cependant que ces arguments soient suffisants pour convaincre les juges que la modification du contrat de travail de Mme Lesueur, et par voie de conséquence son licenciement, étaient justifiés.

Pour toute réaction ou remarque sur les corrigés, écrivez à [pedagogie@comptalia.com](mailto:pedagogie@comptalia.com)

www.comptalia.com - 0800 266 782 (Appel gratuit depuis un poste fixe)

© Comptalia.com - Ce corrigé est fourni à titre indicatif et ne saurait engager la responsabilité de Comptalia

Il faut donc plutôt conseiller à l'employeur de renoncer à son projet ou de proposer à Mme Lesueur une rupture conventionnelle homologuée.

## **DOSSIER 4**

### *PROBLEME DE DROIT*

Cette question pose le problème des conditions de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

### *REGLES APPLICABLES*

Il y a activité partielle lorsque des salariés sont confrontés collectivement à une perte de rémunération résultant de la fermeture temporaire de leur établissement ou de la réduction temporaire de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

Une entreprise qui rencontre des difficultés peut en effet réduire temporairement son activité, ce qui permet d'éviter des mesures définitives telles que des licenciements pour motif économique.

En cas d'activité partielle, il n'y a ni rupture du contrat de travail, ni modification de celui-ci, mais une simple suspension pendant les périodes d'inactivité et c'est pourquoi les salariés concernés ne peuvent refuser une telle mesure.

Pendant la période d'activité partielle, les salariés perçoivent une indemnité horaire destinée à compenser la perte de salaire subie du fait de la fermeture ou de la réduction de l'horaire de travail.

Le recours à l'activité partielle est autorisé dans les cas suivants :

- Conjoncture économique difficile se traduisant par un ralentissement de l'activité, par exemple en cas de baisse des commandes, perte d'un client important ;
- Problèmes d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance exceptionnelle.

L'employeur qui souhaite recourir au dispositif d'activité partielle doit consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel et déposer une demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès du préfet du département de l'établissement en indiquant les motifs et la durée prévisible de la mesure, ainsi que le nombre de salariés concernés.

L'administration notifie sa décision dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande d'autorisation, l'absence de réponse équivalant à une acceptation. L'autorisation est valable 6 mois et peut être renouvelée à condition que l'employeur prenne certains engagements.

### *APPLICATION AU CAS*

En l'espèce, la situation de l'entreprise Marine Energie dont l'activité est stoppée à la suite d'une inondation des locaux lors d'intempéries rentre parfaitement dans le cadre du dispositif d'activité partielle.

Les salariés de l'entreprise pourront donc être placés en activité partielle jusqu'à la remise en route de l'entreprise dans quatre semaines.

## II - QUESTION

### **Les caractéristiques de la période d'essai et de son renouvellement dans le contrat de travail à durée indéterminée.**

La période d'essai est la période initiale du contrat de travail pendant laquelle la rupture des relations de travail est libre, chacun pouvant mettre un terme au contrat de manière unilatérale, sans formalité, sans motif ni versement d'indemnité, en respectant cependant un délai de prévenance dont la durée dépend à la fois de l'origine de la rupture et de la durée de présence du salarié dans l'entreprise (de 24 heures à un mois selon les cas).

Elle permet à l'employeur de tester le salarié et d'évaluer ses compétences professionnelles, le salarié pouvant de son côté apprécier les fonctions occupées et les conditions de travail.

La période d'essai présente les caractéristiques suivantes :

- ⇒ Elle ne se présume pas et doit être mentionnée clairement dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, la simple référence à une disposition de la convention collective ne suffisant pas. Lorsque le contrat de travail ne contient aucune référence à une période d'essai, l'embauche du salarié est définitive, ce qui signifie que l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en respectant les conditions de droit commun : cause réelle et sérieuse, respect d'une procédure et éventuellement d'un préavis, versement d'une indemnité de rupture si le salarié remplit les conditions.
- ⇒ La période d'essai ne peut se situer qu'au début du contrat de travail et démarre donc obligatoirement le premier jour d'exécution du contrat, et ce, même si le salarié n'est pas encore en fonctions, par exemple parce qu'il suit une formation.  
Toute clause contraire serait nulle et ne pourrait produire aucun effet juridique.
- ⇒ La durée de la période d'essai se décompte en jours, semaines ou mois calendaires ;  
En cas d'embauche en CDI, le code du travail limite la durée de la période d'essai à 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, et 4 mois pour les cadres.
- ⇒ Lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu au cours de la période d'essai, celle-ci fait l'objet d'une prolongation égale à la durée de l'absence du salarié.
- ⇒ En cas de besoin, l'employeur peut poursuivre l'essai au terme de celui-ci, en proposant au salarié le renouvellement de sa période d'essai. Un tel renouvellement n'est possible qu'une seule fois et à condition d'être autorisé par un accord ou une convention de branche et prévu par le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

De plus, au moment du renouvellement, l'employeur a plusieurs obligations :

- Il doit informer le salarié de sa volonté de renouveler la période d'essai avant la fin de celle-ci ;
- Et il doit recueillir son accord exprès et non équivoque, c'est-à-dire qu'un accord tacite du salarié n'est pas suffisant pour que le renouvellement soit valable. Ainsi, le fait que le salarié se contente de continuer à venir travailler ne constitue pas en soi un accord exprès et non équivoque.

Le non-respect de ces conditions équivaut à une absence de renouvellement, c'est-à-dire que la période d'essai est terminée et l'embauche du salarié définitive.

La durée du renouvellement est limitée par le code du travail qui interdit que la période d'essai, renouvellement compris, excède 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 8 mois pour les cadres.

### III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT

#### Première question

##### **Un fait de la vie privée peut-il constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ?**

Si l'employeur a le droit de rompre unilatéralement le contrat de travail, il ne peut le faire que si le licenciement est légitime, c'est-à-dire s'il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Il s'agit là d'une condition de validité du licenciement dont le non-respect est sanctionné par le versement de dommages et intérêts au salarié abusivement licencié.

Du fait des nombreux litiges relatifs à cette question, les tribunaux ont été amenés à préciser que certains motifs ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, notamment les motifs tirés de la vie privée des salariés.

Selon la jurisprudence, il n'y a donc pas faute lorsque les faits reprochés au salarié sont extérieurs à sa vie professionnelle, sauf dans certaines hypothèses, notamment s'ils sont « de nature à causer un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, notamment parce qu'ils auraient pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues » ou encore s'ils constituent un manquement à une obligation du contrat de travail.

#### Deuxième question

##### **Justifiez la décision de la Cour de cassation.**

Pour casser l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens, la Cour de cassation ne se prononce pas sur le caractère fautif ou non du comportement du salarié, mais elle se place sur un tout autre terrain qui est celui des motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

En effet, l'employeur n'a pas invoqué de trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise, ni le fait que la suspension du permis de conduire avait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues.

Il a simplement motivé le licenciement du salarié par la mise en œuvre d'une clause du contrat de travail prévoyant la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire.

Or la Cour de cassation rappelle « qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement », ce qui signifie que le licenciement fondé sur la seule application de cette clause était dépourvu de cause réelle et sérieuse.