

SESSION 2016

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SESSION 2016**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 1/5 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 de garde	Page 1
ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (15 points)	Page 3
Dossier 1 -	Page 3
Dossier 2 -	Page 3
Dossier 3 -	Page 4
Dossier 4 -	Page 4
QUESTION (2 points)	Page 5
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 points)	Page 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.**

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

DOSSIER 1 – ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

La société Tellrup SAS est une scierie dont le siège social est situé à Saint-Dié-des-Vosges (88). Elle a pour activité l'exploitation de plusieurs hectares de forêt de pins. Les produits qu'elle commercialise sont très variés. Ils vont de la charpente, en passant par le bardage, les lames de terrasse, le plancher, le bois de menuiserie, les caisseries ou encore les palettes clouées. Depuis plusieurs années, la société est engagée dans une démarche de développement durable.

Comprenant 64 salariés, elle vient de changer de dirigeant. En effet, Éric PUCK a pris la place de son père en tant que Président de la SAS Vous l'assistez au poste de directeur administratif et financier. À ce titre, il vous demande de répondre à plusieurs questions qu'il se pose afin de guider ses décisions de gestion.

DOSSIER 1

La situation économique n'est pas encourageante. La société Tellrup SAS souffre de la concurrence accrue de l'Allemagne et de la Suède. Un acteur majeur du marché allemand a notamment mis au point un nouveau processus de production qui lui permet de baisser les prix de manière significative. La société Tellrup SAS a perdu de ce fait plusieurs marchés représentant une part substantielle de son chiffre d'affaires. Éric PUCK envisage de supprimer neuf postes et de licencier neuf salariés pour motif économique. Il souhaite ainsi réorganiser son entreprise pour réaliser des gains de productivité. N'étant pas certain des évolutions à venir du marché, il compte avoir recours à des contrats à durée déterminée si l'activité reprend dans les mois suivant ces licenciements.

Travail à faire

- 1. Éric PUCK peut-il procéder à ces licenciements pour motif économique ?**
- 2. Présentez-lui les principales étapes de la procédure à mettre en place.**
- 3. Son projet de recrutement de salariés en contrat à durée déterminée est-il possible ?**

DOSSIER 2

Dans le cadre de la réorganisation de son entreprise, Éric PUCK a été amené à prendre d'autres décisions. Il a modifié les horaires de travail de plusieurs salariés, dont celui de Romain BRIOS. Son employeur a décalé sa journée de travail qui s'achèvera désormais à 18h30 au lieu de 17h. Romain BRIOS a refusé de venir travailler selon ces nouveaux horaires malgré plusieurs rappels et deux mises à pied. Cette nouvelle organisation ne lui convient pas dans la mesure où elle l'empêche de poursuivre sa participation comme joueur amateur dans le club de football local. Éric PUCK envisage une retenue sur salaire voire de licencier Romain BRIOS pour faute sérieuse.

Travail à faire

- 4. Romain BRIOS peut-il refuser ces nouveaux horaires ?**
- 5. Les sanctions envisagées par Éric PUCK vous paraissent-elles licites ? Quels délais Éric PUCK devrait-t-il respecter dans le cadre de la procédure de sanction ?**

DOSSIER 3

Un commercial de la société Tellrup SAS vient de démissionner. Éric PUCK envisage de le remplacer par un salarié en contrat à durée indéterminée. Compte tenu de la situation de l'entreprise, il envisage de recourir à un temps partiel. La durée exacte reste à définir mais serait comprise entre 20 et 26 heures par semaine. La société Tellrup SAS n'est soumise à aucun accord de branche dans ce domaine.

Parmi les candidats qui se sont présentés pour ce poste, Éric PUCK a retenu Cléo QUERRE, une jeune femme de 28 ans. Au cours de l'entretien d'embauche, celle-ci a fait part de son souhait de ne travailler que 20 heures par semaine. Cette demande est justifiée par le fait que Cléo QUERRE travaille déjà pour le compte d'un autre employeur sur la base d'un contrat de 14 heures par semaine. Éric PUCK envisage de faire droit à sa demande.

Travail à faire

6. Éric PUCK peut-il définir librement la durée de ce contrat de travail ?

7. La justification avancée par Cléo QUERRE permet-elle de fixer son temps de travail au sein de la société Tellrup à 20 heures par semaine ? Quelles garanties la société Tellrup doit-elle lui apporter ?

DOSSIER 4

Lors des élections des délégués du personnel et des représentants de salariés au comité d'entreprise en juin 2014, quatre syndicats ont présenté des candidats. Parmi eux, le syndicat Construction et Bois des Vosges (CBV) a obtenu près de 48 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au comité d'entreprise.

Il y a deux mois, la société a été agitée par un conflit collectif suite à la décision de la direction de geler les salaires pendant deux ans. L'appel à la grève a été lancé par deux syndicats : la Confédération Générale de la Scierie (CGS) et Ouvrière-Vosges (O-Vosges). Chaque atelier, à tour de rôle, a arrêté le travail une heure par jour jusqu'à obtenir satisfaction. La production de l'entreprise s'en est trouvée considérablement ralentie.

Travail à faire

8. L'action mise en place par la CGS et O-Vosges vous semble-t-elle licite ?

La CBV, opposée à cette grève, a vu certains de ses adhérents relever l'identité des grévistes et remettre cette liste à la direction de la société. O-Vosges considère que la CBV n'est plus représentative aujourd'hui.

Travail à faire

9. La CBV a-t-elle pu perdre sa représentativité ?

DOSSIER 2 – Question (2 POINTS)

Après avoir rappelé le principe et les conditions de mise en place d'une délégation unique du personnel, vous préciserez l'intérêt de ce dispositif pour l'employeur.

DOSSIER 3 – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Cour de cassation, chambre sociale, 17 septembre 2015

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal des affaires de sécurité sociale de Montpellier, 2 mai 2014), rendu en dernier ressort, qu'ayant été victime d'un accident du travail le 22 septembre 2007, M. X..., alors gérant associé de la société Dassé Patimer, a perçu de la caisse primaire d'assurance maladie de l'Hérault (la caisse) des indemnités journalières du 23 septembre 2007 au 2 novembre 2009 [...] ; [que] la caisse a notifié, le 1er août 2012, à M. X... une pénalité financière d'un certain montant, au motif qu'il exerçait une activité rémunérée au sein de la société susmentionnée et d'une autre société créée en 2008 ; que ce dernier a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ; [...]

Attendu que la caisse fait grief au jugement de dire n'y avoir lieu à pénalité financière, alors, selon le moyen : [...]

4°/ que la victime d'un accident du travail ne doit se livrer à aucun travail rémunéré ou non au cours de la période d'incapacité temporaire, sauf s'il s'agit d'un travail léger autorisé par le médecin traitant et dont le médecin-conseil de la caisse primaire a reconnu qu'il était de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure ; que la création d'une société par une victime d'accident du travail pendant son arrêt de travail indemnisé constitue une infraction à cette interdiction ; qu'en jugeant que la seule circonstance que M. X... aurait créé la société Tielles Dassé pendant le temps de son arrêt de travail n'était pas de nature à le faire considérer comme exerçant une activité dynamique dans la gestion et dans l'administration de ladite société, le tribunal a violé les articles 433-1 du code de la sécurité sociale, les articles 104 et 105 du règlement intérieur modèle des caisses primaires de sécurité sociale pour le service des prestations et indemnités en matière d'accidents du travail annexé à l'arrêté du 8 juin 1951, ensemble les articles L. 323-6 et R. 147-6 du code précité ; [...]

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale [...] qu'une sanction financière ne peut être prononcée [...] que si l'activité non autorisée à laquelle s'est prêtée le bénéficiaire des indemnités journalières a donné lieu à une rémunération ;

Et attendu que le jugement relève que M. X... apporte la preuve qu'il n'a jamais exercé une activité rémunérée au cours de la période d'indemnisation comme en atteste son expert-comptable ;

Que par ce seul motif, le tribunal a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Travail à faire

1. Quel est le problème juridique soumis à la Cour de cassation ?

2. À partir de l'arrêt et de vos connaissances, précisez les obligations du salarié vis-à-vis de la caisse primaire d'assurance maladie et de l'employeur dans le cadre d'un arrêt maladie.

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

1. Éric PUCK peut-il procéder à ces licenciements pour motif économique ?

Problème de droit

Cette question pose le problème de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique.

Règles applicables

Le licenciement pour motif économique se définit comme le licenciement prononcé pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié et résultant d'une suppression d'emploi, d'une transformation d'emploi ou encore d'une modification de contrat de travail refusée par un salarié.

Comme le licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, ce qui signifie que la suppression, la transformation ou la modification dont résulte la rupture doit être motivée par des raisons économiques.

Selon le code du travail, il peut s'agir de mutations technologiques ou de difficultés de nature économique, par exemple des difficultés financières ou techniques.

Dans cette seconde hypothèse, il doit s'agir de difficultés réelles, auxquelles l'entreprise est déjà confrontée ; des difficultés hypothétiques ou seulement prévisibles ne pourront donc pas justifier des licenciements pour motif économique. Il doit s'agir également de difficultés suffisamment sérieuses pour justifier la rupture de contrats de travail.

Ainsi, constitue un motif économique justifiant des licenciements, une baisse conséquente et prolongée de l'activité, résultant d'un renforcement de la concurrence, de la perte d'un client important ou encore d'une conjoncture défavorable et d'une baisse générale de la demande sur un marché.

Mais la Cour de cassation admet également d'autres motifs économiques de licenciement, notamment la réorganisation de l'entreprise qui peut justifier la rupture de contrats de travail lorsqu'elle a pour but d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité.

Application au cas

En l'espèce, la société Tellrup est confrontée à une concurrence étrangère accrue, ce qui lui a fait perdre plusieurs marchés importants et une part substantielle de son chiffre d'affaires.

Les suppressions de postes envisagées semblent donc répondre à de réelles et sérieuses difficultés économiques ;

Par ailleurs, la réorganisation souhaitée par Eric Puck a pour objectif de restaurer la compétitivité de l'entreprise, mise à mal par le concurrent allemand qui a baissé ses prix de manière significative.

On peut donc en conclure qu'Eric Puck peut procéder aux licenciements envisagés dont la cause réelle et sérieuse semble établie.

2. Présentez-lui les principales étapes de la procédure à mettre en place.

Problème de droit

Quelle est la procédure à respecter en cas de licenciement pour motif économique de neuf salariés ?

Règles applicables

Dans l'hypothèse d'un licenciement de neuf salariés, il s'agit d'un licenciement collectif ; en la matière, la procédure à respecter varie selon le nombre de salariés concernés par la mesure.

Dans l'hypothèse du licenciement de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours la procédure est la suivante :

- La détermination de l'ordre des licenciements
Il s'agit de déterminer quels seront les salariés concernés par la mesure de licenciement ; cette décision qui relève du pouvoir de direction de l'employeur, ne devant être ni discrétionnaire ni discriminatoire, l'employeur doit appliquer les critères de choix objectifs déterminés conventionnellement.

A défaut de disposition conventionnelle, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'employeur définit lui-même ces critères parmi lesquels doivent nécessairement figurer les charges de famille, notamment celle des parents isolés, l'ancienneté des salariés, les difficultés éventuelles de réinsertion professionnelle de certaines catégories de salariés et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Les critères retenus doivent être appliqués dans le cadre de l'entreprise, à l'ensemble des salariés relevant de la catégorie professionnelle des emplois supprimés.

- La consultation préalable de la représentation du personnel
Avant toute décision de licenciement collectif l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur le projet de restructuration et le projet de licenciement.
L'employeur aura préalablement transmis aux représentants du personnel des informations précises sur les mesures envisagées, notamment le nombre de licenciements prévus, les raisons justifiant cette décision, les catégories professionnelles concernées, les critères de choix proposés pour établir l'ordre des licenciements, ainsi qu'un calendrier prévisionnel du déroulement de la procédure.
L'avis des représentants du personnel est ensuite transmis à l'administration du travail.
- L'entretien préalable
L'employeur doit convoquer et recevoir individuellement les salariés concernés par le licenciement, afin de leur exposer les motifs de la rupture ainsi que les mesures de reclassement auquel ils peuvent prétendre : contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement selon l'effectif de l'entreprise.
La convocation du salarié par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge doit comporter plusieurs mentions obligatoires, notamment l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister.
Quant à l'entretien, il ne peut se dérouler avant un délai minimum de 5 jours ouvrables après remise de la convocation.
- La notification du licenciement
Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, mentionnant notamment, le délai d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche prévue par la loi, ainsi que le motif précis du licenciement faisant apparaître à la fois les raisons économiques du licenciement et leurs conséquences sur l'emploi ou le contrat de travail.
La mention d'un motif imprécis équivaut pour les juges à une absence de motif, donc à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Cette notification ne peut intervenir avant un délai minimum de 7 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien.
- L'information de l'administration du travail
Enfin, dans les huit jours qui suivent la notification des licenciements aux salariés, l'employeur doit informer l'administration des différents licenciements prononcés.

Application au cas

En l'espèce, étant donné que la société compte 64 salariés et que le projet de licenciement pour motif économique concerne 9 personnes, Eric Puck devra mettre en œuvre l'intégralité de cette procédure.

3. Son projet de recrutement de salariés en contrat à durée déterminée est-il possible ?

Problème de droit

Cette question pose le problème du recours au contrat à durée déterminée.

Règles applicables

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail destiné à l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il s'agit donc d'un contrat précaire qui ne procure pas un emploi stable au salarié, et dont l'utilisation est strictement règlementée.

En application du code du travail, on ne peut recourir au CDD que les cas suivants : remplacement d'un salarié absent ou du chef d'entreprise, accroissement temporaire d'activité, travaux saisonniers, emplois d'usage dans certains secteurs d'activité où il est d'usage de ne pas embaucher en CDI, ou encore emplois aidés conclus soit dans le cadre de la politique de l'emploi afin de favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, soit pour assurer un surcroît de formation professionnelle au salarié.

Quel que soit le motif de son utilisation, le CDD ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

De plus, le code du travail interdit expressément de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste, pour faire effectuer des travaux particulièrement dangereux, ou encore pour pourvoir un poste supprimé depuis moins de six mois pour motif économique, y compris en cas d'accroissement temporaire d'activité, même s'il s'agit d'une tâche occasionnelle et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Il existe cependant deux exceptions à cette dernière interdiction : pour les CDD de moins de 3 mois et pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation.

Ces interdictions sont sanctionnées pénalement par une amende de 3 750 €, peine multipliée par deux et assortie d'un emprisonnement de 6 mois en cas de récidive.

Application au cas

En l'espèce, il faut déconseiller à Eric Puck d'avoir recours à des CDD si l'activité reprend avant le délai de six mois après la notification des neuf licenciements, sauf s'il s'agit de contrats de moins de trois mois ou de contrats conclus pour faire face à une commande exceptionnelle destinée à l'exportation.

De plus, il faut attirer son attention sur le fait qu'en cas de reprise durable de l'activité il ne pourra pas davantage avoir recours au CDD qui ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

Enfin, il devra également veiller à ce que la priorité de réembauche reconnue aux salariés licenciés qui en ont fait la demande soit respectée.

DOSSIER 2**4. Romain BRIOS peut-il refuser ces nouveaux horaires ?****Problème de droit**

Un employeur peut-il imposer aux salariés un changement de leurs horaires de travail ? Les salariés peuvent-ils refuser une telle modification ?

Règles applicables

Lorsque les relations de travail se poursuivent pendant une certaine durée, il arrive que l'intérêt de l'entreprise conduise l'employeur à faire évoluer les conditions d'emploi des salariés.

En la matière, la jurisprudence distingue 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, l'objet de la modification étant le critère de distinction entre ces deux hypothèses aux conséquences opposées.

- Il y a modification du contrat de travail lorsque le changement affecte un élément essentiel de la relation de travail ayant déterminé la conclusion du contrat, qu'il s'agisse d'un élément contractuel par nature (rémunération, qualification ou durée du travail) ou d'éléments rendus essentiels par la volonté des parties dont on dit qu'ils ont été contractualisés par une mention spécifique du contrat de travail.

Une clause du contrat de travail déterminant précisément les horaires de travail a ainsi pour conséquence d'empêcher l'employeur de modifier les horaires du salarié sans son accord.

Dans cette hypothèse d'une modification du contrat de travail, le refus du salarié ne constitue pas une faute, mais l'employeur peut le licencier si la modification est justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

- En revanche, les simples changements qui n'affectent pas un élément essentiel de la relation contractuelle et n'ont que peu d'impact sur la vie professionnelle ou personnelle du salarié relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.
Dès lors qu'ils n'ont pas été déterminants dans la décision du salarié de conclure le contrat de travail et qu'ils n'aggravent pas les conditions dans lesquelles il exerce son activité, ces éléments peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur.

En cas de litige, les tribunaux doivent donc qualifier juridiquement la modification intervenue. Pour cela, ils recherchent d'une part si l'élément modifié était déterminant pour le salarié au moment de son embauche, et d'autre part si la modification a eu un impact notable sur sa vie professionnelle ou personnelle.

Application au cas

En l'espèce, si une clause du contrat de travail de Romain Brios mentionne que les horaires indiqués ne peuvent être modifiés, aucune nouvelle répartition des heures de travail ne peut lui être imposée et son refus n'est pas fautif.

En revanche, en l'absence de contractualisation des horaires de travail, cette nouvelle répartition peut lui être imposée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus de Romain constitue alors une faute justifiant une sanction, sauf s'il arrive à démontrer que ces nouveaux horaires ont un impact important sur sa vie personnelle.

5. Les sanctions envisagées par Éric PUCK vous paraissent-elles licites ? Quels délais Éric PUCK devrait-t-il respecter dans le cadre de la procédure de sanction ?**Problèmes de droit**

Les sanctions envisagées par l'employeur sont-elles licites ?
Quels sont les délais à respecter lors d'une procédure de sanction ?

Règles applicables

Une sanction est une mesure prise par l'employeur en réponse à une faute du salarié, de nature à affecter, immédiatement ou non, sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le code du travail interdit les amendes et autres sanctions pécuniaires.

Ainsi, une retenue sur salaire constitue une sanction pécuniaire illicite lorsqu'elle vise un salarié qui a normalement fourni sa prestation de travail.

En revanche, la rémunération étant la contrepartie du travail fourni par le salarié, elle n'est pas due lorsque le travail n'est pas effectué, par exemple en cas de retards ou d'absences dès lors que le temps non travaillé n'a pas été récupéré. La retenue opérée par l'employeur dans ces hypothèses ne constitue donc pas une sanction pécuniaire, mais une modalité normale de calcul d'un salaire au temps. La jurisprudence exige toutefois que la retenue pratiquée soit strictement proportionnelle au temps non travaillé.

Le fait d'infliger une sanction pécuniaire à un salarié constitue une infraction qui expose l'employeur à une amende de 3750 €. De plus, la sanction illicite peut être annulée et l'employeur doit alors verser au salarié les sommes indûment retenues.

Quant au licenciement disciplinaire, il peut être prononcé en cas de faute sérieuse du salarié, c'est-à-dire lorsque la faute commise rend impossible la poursuite des relations de travail, par exemple en cas de non-respect systématique des horaires ou des consignes de sécurité.

Un salarié ne peut être sanctionné plusieurs fois pour une même faute ; en revanche, la répétition des mêmes faits fautifs peut justifier une nouvelle sanction, éventuellement plus lourde.

Dans le cadre d'une procédure de sanction, plusieurs délais sont à respecter :

- A partir du moment où il a connaissance de la faute commise, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager la procédure disciplinaire. Au-delà, il ne peut plus sanctionner le salarié fautif, sauf si les faits reprochés ont donné lieu à des poursuites pénales exercées dans le même délai.
- Lorsque la sanction envisagée est un licenciement, la convocation à l'entretien préalable doit parvenir au salarié au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue de l'entretien. Le jour de la remise de la lettre au salarié n'étant pas pris en compte, le délai de 5 jours commence à courir le lendemain de la présentation ou de la remise de la convocation au salarié.
- Enfin, la notification de la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. L'employeur doit donc laisser s'écouler au moins deux jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien avant d'envoyer la notification. Au-delà du délai d'un mois, la sanction ne peut plus être prononcée.

Application au cas

En l'espèce, si Romain Brios n'a pas récupéré les heures non travaillées de 17h à 18h30, Eric Puck peut procéder à une retenue sur son salaire, à condition que celle-ci soit strictement proportionnelle au temps non travaillé.

En revanche, si les heures ont été intégralement récupérées, l'employeur doit renoncer à pratiquer une telle retenue qui s'analyserait alors comme une sanction pécuniaire illicite et l'exposerait au paiement d'une amende ainsi qu'au paiement des sommes illégalement retenues.

Un licenciement pour faute sérieuse est envisageable dès lors que le refus du salarié d'accepter ses nouveaux horaires n'est pas justifié. Dans la mesure où Romain persiste à ne pas respecter les nouveaux horaires malgré plusieurs rappels et deux mises à pied, l'employeur peut prononcer un licenciement.

Les délais de procédure précités devront alors être respectés.

DOSSIER 3

6. **Éric PUCK peut-il définir librement la durée de ce contrat de travail ?**

Problème de droit

Cette question pose le problème de la durée minimale du travail des salariés à temps partiel.

Règles applicables

En cas de conclusion d'un contrat de travail à temps partiel, la loi impose une durée minimale du travail fixée à 24 heures par semaine, sauf pour les contrats d'une durée au plus égale à sept jours et les contrats à durée déterminée conclus pour le remplacement d'un salarié absent dont la durée du travail est inférieure à 24 heures.

Dans certains secteurs d'activité des dérogations sont cependant prévues par la convention collective ou un accord de branche.

Application au cas

En l'absence d'accord de branche applicable à la société, le contrat qu'Éric Puck envisage de conclure pour remplacer le commercial démissionnaire étant un contrat à durée indéterminée doit donc respecter la règle des 24 heures hebdomadaires.

7. **La justification avancée par Clio QUERRE permet-elle de fixer son temps de travail au sein de la société Tellrup à 20 heures par semaine ? Quelles garanties la société Tellrup doit-elle lui apporter ?**

Problème de droit

Un salarié peut-il demander à ne pas bénéficier des règles relatives à la durée minimale du travail à temps partiel ?

Règles applicables

Le code du travail prévoit plusieurs dérogations à la durée minimale du travail à temps partiel, notamment en cas de demande écrite et motivée du salarié.

Dans cette hypothèse, une durée inférieure à la durée minimale légale pourra être fixée contractuellement dans les cas suivants :

- Pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, notamment des contraintes familiales ;
- Pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre soit un temps plein, soit la durée minimale légale.

Une telle disposition dérogatoire ne pourra cependant être mise en œuvre que si les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Application au cas

En l'espèce, la justification avancée par Clio Querre pour que son temps de travail au sein de la société Tellrup soit limité à 20 heures hebdomadaires est recevable dans la mesure où il s'agit pour elle de cumuler deux emplois à temps partiel dont la durée totale, 34 heures hebdomadaires, dépasse la durée minimale légale.

Eric Puck peut donc accepter cette demande et conclure avec elle un contrat de 20 heures par semaine, à condition toutefois de regrouper ses horaires en journées ou demi-journées lui permettant de conserver son premier emploi.

DOSSIER 4

8. L'action mise en place par la CGS et O-Vosges vous semble-t-elle licite ?

Problème de droit

Cette question pose le problème de l'exercice du droit de grève.

Règles applicables

La grève peut être définie comme la cessation collective et concertée du travail pour des motifs d'ordre professionnel, ce qui suppose donc un arrêt total du travail, quelle qu'en soit la durée, un arrêt collectif même s'il ne concerne qu'une minorité de salariés, un arrêt concerté manifestant une volonté commune des grévistes, et enfin, un arrêt motivé par des revendications professionnelles, par exemple des revendications relatives à la rémunération.

La grève est un droit fondamental des salariés inscrit dans le Préambule de la Constitution et précisé par le code du travail selon lequel « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ». En cas d'exercice normal du droit de grève, les salariés sont donc protégés contre le licenciement et toute autre forme de sanction.

En revanche, si l'exercice du droit de grève est abusif, cette protection disparaît et l'employeur retrouve la possibilité de prononcer des sanctions disciplinaires, y compris un licenciement.

Lorsque les différents services de l'entreprise cessent le travail à tour de rôle, on parle de grève tournante. Un tel mouvement permet de perturber l'activité de l'entreprise avec un nombre limité de grévistes tout au long de l'action, donc des conséquences financières également limitées pour les grévistes.

Pour la Cour de cassation, si un tel mouvement désorganise l'entreprise dans son ensemble, et risque donc de mettre en danger les emplois, il peut être considéré comme un exercice abusif du droit de grève.

En revanche, lorsque la grève tournante affecte uniquement la production, le mouvement est licite.

Application au cas

En l'espèce, le mouvement lancé par les deux syndicats constitue bien une grève puisque le travail s'arrête collectivement et totalement pendant une heure pour appuyer des revendications salariales, donc d'ordre professionnel.

Dans la mesure où les différents ateliers arrêtent le travail à tour de rôle, il s'agit d'une grève tournante dont il convient d'évaluer les conséquences pour déterminer si elle est ou non licite.

L'énoncé évoquant uniquement un ralentissement de la production, on peut donc en conclure que l'entreprise n'est pas véritablement désorganisée par le mouvement et qu'il s'agit donc d'une grève licite.

9. La CBV a-t-elle pu perdre sa représentativité ?

Problème de droit

Cette question pose le problème des critères de représentativité des syndicats.

Règles applicables

Depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité des syndicats repose sur la réunion de sept critères cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines, notamment les valeurs de la démocratie, la liberté, ou l'égalité... Les syndicats doivent donc respecter la liberté d'opinion et refuser toute discrimination ou intolérance.
- L'indépendance notamment à l'égard des employeurs ;
- Une ancienneté minimale de deux années dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;

- La transparence financière qui suppose l'établissement et la publication des comptes ;
- L'audience obtenue lors des précédentes élections professionnelles ;
- L'influence qui s'apprécie par référence à l'expérience du syndicat et à son activité au profit des salariés ;
- Le nombre d'adhérents et le volume des cotisations.

Application au cas

En l'espèce, le comportement des adhérents du syndicat CBV qui ont dénoncé à l'employeur l'identité des salariés grévistes témoigne de l'existence d'un lien entre cette organisation syndicale opposée à la grève et la direction de la société.

C'est donc l'indépendance de la CBV qui pourrait être remise en cause à la suite de ces agissements.

Par ailleurs, ce comportement témoigne également d'un certain refus de la liberté d'opinion qui pourrait s'analyser comme un non-respect des valeurs républicaines.

La représentativité de ce syndicat, qui a pourtant obtenu 48% des suffrages exprimés lors des dernières élections, pourrait donc être remise en cause.

II - QUESTION

Après avoir rappelé le principe et les conditions de mise en place d'une délégation unique du personnel, vous préciserez l'intérêt de ce dispositif pour l'employeur.

On parle de délégation unique du personnel, ou DUP, lorsque ce sont les délégués du personnel qui constituent la représentation des salariés au comité d'entreprise et éventuellement au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'occasion des élections professionnelles, lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300, l'employeur a en effet la possibilité d'opter pour la délégation unique du personnel, après avoir consulté les délégués du personnel ainsi que le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'effectif à prendre en compte pour savoir s'il est possible de mettre en place une DUP est celui de l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une délégation unique du personnel, le code du travail prévoit des dispositions spécifiques quant au nombre de délégués du personnel et aux heures de délégation accordées aux membres titulaires.

Les avantages de la délégation unique du personnel pour l'employeur sont nombreux :

- Des opérations de vote allégées, donc moins coûteuses
- Moins d'élus, donc moins d'heures de délégation et moins de salariés protégés
- Moins de réunions puisque la DUP doit être réunie une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur, quatre de ces réunions devant porter au moins en partie sur des sujets relevant des attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Instance unique, donc moins d'interlocuteurs, simplification des échanges, moins de redondances, donc de temps passé à traiter plusieurs fois une même question.
- Lorsque sur certains sujets une expertise est nécessaire, recours à une expertise commune.

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT

1. Quel est le problème juridique soumis à la Cour de cassation ?

La caisse primaire d'assurance maladie peut-elle prononcer une pénalité financière à l'encontre d'un salarié bénéficiaire d'indemnités journalières ayant exercé une activité non rémunérée pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ?

2. À partir de l'arrêt et de vos connaissances, précisez les obligations du salarié vis-à-vis de la caisse primaire d'assurance maladie et de l'employeur dans le cadre d'un arrêt maladie.

⇒ Les obligations du salarié envers la caisse primaire d'assurance maladie :

- Adresser l'arrêt de travail médicalement constaté à la CPAM dans le délai de 48 heures ;
- Respecter les heures de sorties prévues par le médecin ;
- Ne pas quitter le département sans autorisation de la caisse dont il dépend ;
- Eventuellement se soumettre au contrôle médical initié par la CPAM ;
- S'abstenir de toute activité non autorisée.

⇒ Les obligations du salarié envers l'employeur :

- Transmettre un certificat médical dans le délai fixé par la convention collective.
- Continuer à respecter son obligation de loyauté et de discrétion.
Le salarié ne doit donc pas exercer une activité professionnelle concurrente à celle de son employeur, ni divulguer des informations confidentielles relatives à l'entreprise.
Par ailleurs, il est tenu de restituer à l'employeur les éléments matériels qu'il détient et qui sont nécessaires à l'activité.
- En cas de versement d'un complément patronal, accepter de se soumettre à une contre-visite demandée par l'employeur.