



comptalia

1^{ÈRE} ÉCOLE EN LIGNE
DES FORMATIONS
COMPTABLES

Comptabilité-Finance,
Gestion,
Ressources Humaines
et Juridique

CONSULTEZ GRATUITEMENT

LES CORRIGÉS
DCG 2017

sur www.comptalia.com



COMPTALIA, L'ÉCOLE QUI EN FAIT + POUR VOTRE RÉUSSITE !

CORRIGÉ INDICATIF

SESSION 2017

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SESSION 2017

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 de garde	Page 1
ETUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (15 points)	Page 3
Dossier 1 -	Page 3
Dossier 2 -	Page 3
Dossier 3 -	Page 3
Dossier 4 -	Page 4
Dossier 5 -	Page 4
QUESTION (2 points)	Page 4
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 points)	Page 5
Annexe 1 – Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2016	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

I – SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

La SELAS Lab'Vienne, créée en 2014, exploite plusieurs laboratoires d'analyses médicales. Elle a son siège social à Poitiers (86) et vient d'ouvrir un établissement à Tours. Elle compte une soixantaine de salariés, majoritairement des femmes. Madame Carbet vient d'être recrutée comme DRH et reprend un certain nombre de dossiers.

DOSSIER 1

Lors des dernières élections des représentants élus du personnel de l'entreprise en 2014, les deux syndicats suivants ont été reconnus représentatifs :

- Force Ouvrière, Fédération Santé Privée,
- CFDT, Fédération Santé Sociaux.

La semaine dernière, Madame Carbet a été informée oralement par Madame Ars, tout récemment embauchée dans l'entreprise, qu'elle avait été désignée comme déléguée syndicale de l'entreprise par le syndicat Force Ouvrière, Fédération Santé Privée.

Travail à faire

1. La désignation de Madame Ars est-elle valable sur le fond et sur la forme ?
2. Comment Madame Carbet peut-elle contester cette désignation ?

DOSSIER 2

Madame Carbet a constaté que des salariés ont tendance à revenir un peu « éméchés » de leur pause déjeuner du vendredi. Cette situation l'inquiète car ces salariés manipulent les prélèvements sanguins et bactériologiques, potentiellement dangereux. Elle souhaiterait modifier le règlement intérieur de l'entreprise pour prévoir le droit par l'employeur de contrôler l'alcoolémie des salariés par éthylotest.

Travail à faire

3. Une telle clause peut-elle être insérée dans le règlement intérieur ?
4. Madame Carbet doit-elle respecter une procédure particulière pour modifier le règlement intérieur ?

DOSSIER 3

Madame Riberot travaille depuis 4 ans dans l'entreprise en qualité de pharmacien diplômée salariée. Elle ne supporte plus l'ambiance délétère dans l'entreprise et est très agacée par la multiplication des incidents opposant la direction aux salariés. Sous le coup de la colère, elle fait part de sa volonté de quitter l'entreprise par un mail le jeudi après-midi à Madame Carbet. Le vendredi matin, elle se présente cependant à son poste de travail et remet un courrier à Madame Carbet indiquant qu'elle revient sur sa décision de quitter l'entreprise.

Travail à faire

5. Madame Riberot est-elle en droit de reprendre son poste ?

De son côté, Madame Carbet ne souhaite pas qu'elle reprenne son poste. Elle estime toutefois déloyal de licencier une salariée qui a jusqu'alors donné entière satisfaction.

6. Que peut proposer Madame Carbet à Madame Riberot ? Quelle est la procédure à suivre ?

DOSSIER 4

Monsieur Joachim est laborantin au sein de la SELAS Lab'Vienne. Suite à un avenant à son contrat de travail qu'il a accepté de signer, la clause suivante y a été insérée : « *compte tenu de la nécessité pour la SELAS Lab'Vienne d'ajuster au mieux la répartition de ses salariés entre ses établissements de Poitiers et de Tours en fonction de la localisation changeante de ses missions, la SELAS Lab'Vienne se réserve le droit de muter monsieur Joachim dans son établissement de Tours* ».

Quelques mois plus tard, Madame Carbet entend faire jouer la clause et notifie sa décision à Monsieur Joachim par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce dernier, qui vient de se marier et qui a acheté un appartement à Poitiers, n'est pas enchanté de la nouvelle et se demande s'il ne pourrait pas faire obstacle à sa mise en œuvre.

Travail à faire

7. Madame Carbet peut-elle imposer cette mobilité à Monsieur Joachim ?

DOSSIER 5

Monsieur Verdon vient de fêter ses 67 ans. Lors de son pot d'anniversaire, Madame Carbet, espérant enfin le voir quitter l'entreprise, lui a demandé s'il souhaitait prendre sa retraite. Il n'en est pas question pour lui.

8. Quelle mesure Madame Carbet peut-elle prendre, tout en respectant la législation ?

II - QUESTION (2 POINTS)

Quelles sont les modalités d'adoption d'un accord d'entreprise sur la durée du travail dans les entreprises comptant au moins un délégué syndical, à partir du 1^{er} janvier 2017 ?

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Après avoir vu l'arrêt figurant en annexe 1, répondez aux questions suivantes.

1. Quel est le problème de droit posé à la Cour de cassation ?
2. Quelle est la position de la Cour de cassation ?
3. Par quel dispositif, dont vous préciserez le contenu, l'employeur peut-il satisfaire à l'obligation prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail ?

Annexe 1 : Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2016

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 janvier 2015), que Mme X... a été engagée par la société La Ruche roannaise Besacier le 1^{er} avril 1984 en qualité de manutentionnaire ; qu'elle a, le 22 décembre 2010, été victime d'un accident sur le lieu de travail, a repris son travail du 3 au 21 janvier 2011 puis a été placée en arrêt maladie jusqu'au 15 septembre 2012, date à laquelle elle a repris son travail ; [...] que le médecin du travail, sollicité par l'employeur, a, le 19 février 2013, déclaré la salariée inapte à son poste [...] ; que la salariée a été, le 19 mars 2013, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'allouer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de formation, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir sans être contesté que la société La Ruche roannaise Besacier était une entreprise dont l'activité de conditionnement des produits apicoles n'était pas connue et ne connaissait pas d'évolution technique particulière puisqu'il s'agissait d'une activité essentiellement artisanale, et affirmait avec offre de preuve que la formation geste et posture concernait la prévention des troubles musculosquelettiques et ne constituait pas une formation technique pour l'évolution au poste de manutentionnaire ; que pour considérer que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation, la cour d'appel a retenu que le salarié n'avait bénéficié au cours de ses trente années de présence dans l'entreprise d'aucune formation en termes de prévention des risques et en termes techniques et que ce manquement avait causé un préjudice professionnel à la salariée au sein de la société et dans le cadre de sa recherche d'emploi après la rupture ; qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi le fait que la salariée n'ait pas bénéficié de formation pendant une telle durée aurait eu une incidence sur les possibilités d'adaptation de la salariée et/ou de maintien dans son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 6321-1 du code du travail ; [...]

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au respect de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et relevé que la salariée n'avait bénéficié, en trente ans de carrière comme manutentionnaire chez l'employeur, d'aucune formation, peu importe qu'elle n'en ait elle-même pas réclamé, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE [...]

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. La désignation de madame Ars est-elle valable sur le fond et sur la forme ?

Problème de droit

Quelles sont les conditions de fond et de forme requises pour la désignation d'un délégué syndical ?

Règles applicables

- ⇒ Les conditions de fond relatives à la désignation de délégués syndicaux sont les suivantes :
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.
 - Les délégués syndicaux sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles. Ils doivent avoir recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles, en tant que candidat titulaire ou suppléant pour un mandat de délégué du personnel, membre élu au comité d'entreprise ou membre de la délégation unique du personnel.
A défaut de candidat ayant obtenu ce score électoral, un syndicat peut toutefois désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.
 - Le délégué syndical doit être majeur, titulaire de ses droits civiques et, sauf accord d'entreprise prévoyant une durée réduite, il doit avoir une ancienneté continue ou non d'au moins une année. Cette condition d'ancienneté est toutefois ramenée à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'un établissement distinct.
- ⇒ En ce qui concerne la forme de la désignation, le code du travail exige que les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux, soient portés à la connaissance de l'employeur par écrit, lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, la désignation prenant effet à la date de réception ou de remise.
Le syndicat doit également adresser à l'inspecteur du travail une copie de sa notification à l'employeur.
Enfin les salariés et les autres syndicats en sont informés par voie d'affichage dans l'entreprise ou l'établissement sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Application au cas

En l'espèce, l'entreprise compte une soixantaine de salariés et le syndicat Force Ouvrière a été reconnu représentatif lors des dernières élections professionnelles, ce qui signifie qu'il peut donc désigner un délégué syndical s'il constitue une section syndicale.

Madame Ars, tout récemment embauchée dans l'entreprise n'a sans doute pas l'ancienneté requise pour devenir déléguée syndicale, et surtout elle n'a pas pu figurer parmi les candidats aux dernières élections professionnelles qui se sont déroulées en 2014.

Par ailleurs, l'information orale de la DRH n'est pas régulière.

Les conditions de fond et de forme n'étant pas réunies, la désignation de madame Ars comme déléguée syndicale n'est donc pas valable.

2. Comment madame Carbet peut-elle contester cette désignation ?

Problème de droit

Quels sont les recours possibles en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical ?

Règles applicables

Les litiges relatifs à la désignation des délégués syndicaux relèvent de la compétence du tribunal d'instance du lieu où cette désignation prend effet.

Lorsque l'action est engagée par l'employeur, il peut agir dans un délai de quinze jours suivant la notification de la désignation du délégué syndical.

Le tribunal doit statuer dans les dix jours ; la décision est prise en premier et dernier ressort, c'est-à-dire sans possibilité d'appel, mais elle est susceptible d'un pourvoi en cassation.

Application au cas

En l'espèce, madame Carbet peut saisir le tribunal d'instance pour qu'il statue sur cette désignation.

DOSSIER 2

3. Une telle clause peut-elle être insérée dans le règlement intérieur ?

Problème de droit

Cette question pose le problème du contenu du règlement intérieur.

Règles applicables

Le contenu du règlement intérieur est strictement encadré par la loi qui le limite à certaines dispositions que le code du travail énumère, toutes les autres clauses étant donc interdites.

Les clauses autorisées concernent :

- Les règles d'hygiène et de sécurité
- Les règles de discipline et les sanctions disciplinaires

Le règlement intérieur doit également reproduire certaines dispositions légales relatives :

- Aux droits de la défense des salariés dans le cadre d'une procédure disciplinaire
- Au harcèlement sexuel ou moral, ainsi qu'aux agissements sexistes depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016.

Sont en revanche interdites :

- Les clauses relatives à d'autres questions ne rentrant pas dans le champ du règlement intérieur ;
- Les clauses contraires à la législation du travail ;
- Les clauses discriminatoires ;
- Et les clauses qui portent une atteinte excessive aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Toute restriction à ces droits est en effet interdite dès lors qu'elle n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Ainsi, en matière de contrôle d'alcoolémie, il n'est pas possible de prévoir un contrôle systématique de l'ensemble des salariés sans distinction.

En revanche, l'employeur pourra prévoir une clause lui permettant de soumettre à un éthylotest les salariés dont les fonctions les exposent ou exposent des tiers à un danger en cas d'ébriété.

Une telle clause devra prévoir que les salariés contrôlés auront la possibilité de contester les résultats du test et de demander un second contrôle ou une contre-expertise.

Application au cas

En l'espèce, du fait des risques liés à la manipulation de prélèvements sanguins et bactériologiques en cas d'ébriété, madame Carbet peut envisager d'insérer dans le règlement intérieur une clause permettant de contrôler l'alcoolémie des salariés qui procèdent à ces manipulations, la clause en question devant toutefois préciser la possibilité pour ces derniers de demander un second test.

4. Madame Carbet doit-elle respecter une procédure particulière pour modifier le règlement intérieur ?

Problème de droit

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour modifier le règlement intérieur de l'entreprise ?

Règles applicables

⇒ En principe, la modification d'un règlement intérieur obéit à la même procédure que celle qui est prévue pour sa mise en place :

- Le projet de règlement modifié par l'employeur doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail pour les dispositions relevant de sa compétence et comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel.

Le non-respect de cette obligation de consultation des représentants du personnel est sanctionné par la nullité du règlement intérieur et constitue également un délit d'entrave, passible de poursuites pénales.

- Le projet de règlement intérieur doit ensuite être communiqué à l'inspection du travail accompagné de l'avis des représentants du personnel.

C'est également une condition de validité du règlement qui peut donc être annulé si cette obligation n'est pas respectée. L'employeur peut également être poursuivi pénalement s'il ne transmet pas le règlement intérieur de l'entreprise à l'inspecteur du travail.

- Enfin, le règlement intérieur doit faire l'objet de mesures de publicité, dépôt au greffe du conseil de prud'hommes dont dépend l'entreprise ou l'établissement et affichage dans les locaux de l'entreprise, à la fois dans les lieux de travail et les lieux où s'effectuent les embauches.

Le règlement intérieur peut entrer en vigueur à l'expiration d'un délai d'un mois après la dernière formalité de publicité effectuée, dépôt au greffe du conseil de prud'hommes ou affichage dans l'entreprise.

A défaut de cette publicité, le règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés, c'est-à-dire que l'employeur ne peut sanctionner un salarié n'ayant pas respecté une disposition de ce règlement.

⇒ Par exception, l'employeur n'est pas tenu de respecter cette procédure lorsque la modification a pour objet de mettre en place des clauses relatives à la santé ou la sécurité dont la mise en œuvre est urgente.

Dans cette hypothèse, les mesures en question peuvent recevoir une application immédiate, l'employeur devant toutefois informer immédiatement et simultanément les représentants du personnel et l'inspecteur du travail des nouvelles règles applicables.

Application au cas

En l'espèce, l'énoncé mentionne le souci de madame Carbet d'assurer la sécurité des salariés qui manipulent les prélèvements sanguins et bactériologiques, mais il ne précise rien quant au caractère d'urgence de la mesure envisagée.

Il faut donc conseiller à madame Carbet de mettre en œuvre la procédure classique de modification du règlement intérieur, donc de consulter les représentants du personnel, y compris le CHSCT, de communiquer le règlement à l'inspecteur du travail et de procéder aux mesures de publicité habituellement requises.

DOSSIER 3**5. Madame Riberot est-elle en droit de reprendre son poste ?****Problème de droit**

Un salarié qui a démissionné peut-il revenir sur sa décision ?

Règles applicables

La démission se définit comme la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié. Il s'agit d'un mode de rupture peu réglementé, les quelques règles applicables étant d'origine jurisprudentielle.

Pour qu'il y ait démission, les tribunaux exigent deux conditions :

- ⇒ Que la volonté de démissionner soit réelle, ce qui n'est pas le cas dans certaines circonstances, notamment lorsque la décision a été prise sur un coup de tête, par exemple à la suite d'une altercation, ou si elle résulte de manœuvres destinées à faire partir le salarié.
- ⇒ Que la volonté de démissionner soit claire et non équivoque, ce qui signifie que la démission ne se présume pas.

Lorsque les tribunaux constatent qu'une démission ne répond pas à ces deux conditions, et que l'employeur refuse la reprise du travail, ils peuvent requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La loi n'exige aucune forme particulière pour la validité d'une démission ; dès lors que la volonté de démissionner est réelle, claire et non équivoque, peu importe la forme qu'elle prend.

Un salarié peut donc présenter sa démission oralement ou par écrit, y compris par mail.

N'étant pas tenu de motiver sa décision, il lui suffit d'indiquer clairement sa volonté de mettre un terme au contrat de travail.

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur et elle est donc effective immédiatement, sauf en cas de rétractation rapide révélant que le salarié n'avait pas véritablement la volonté de démissionner.

Application au cas

En l'espèce, l'énoncé précise que madame Riberot a envoyé ce mail de démission sous le coup de la colère et qu'elle s'est rétractée dès le lendemain matin.

On peut donc en conclure que sa décision étant équivoque, l'employeur ne peut refuser cette rétractation et doit permettre à madame Riberot de réintégrer son poste.

6. Que peut proposer madame Carbet à madame Riberot ? Quelle est la procédure à suivre ?**Problème de droit**

Quelle est l'alternative au licenciement lorsque l'employeur souhaite le départ d'un salarié ? Quelle est la procédure à respecter ?

Règles applicables

L'employeur qui souhaite le départ d'un salarié dont le licenciement ne peut être envisagé peut lui proposer une rupture conventionnelle homologuée.

Ce mode de rupture qui ne peut être imposé ni par l'un, ni par l'autre, résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié qui décident donc ensemble de mettre fin à la relation de travail.

La rupture conventionnelle homologuée ne peut toutefois pas être utilisée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La procédure à respecter est la suivante :

- L'employeur et le salarié doivent se rencontrer au moins une fois lors d'un entretien destiné à établir le principe de la rupture et à en fixer les modalités. Au cours de cet entretien l'employeur et le salarié ont la possibilité de se faire assister.
- Une convention de rupture doit être rédigée et signée par les deux parties, un exemplaire devant être remis au salarié sous peine de nullité de la convention.

La convention mentionne obligatoirement la date prévue de la rupture, ainsi que le montant de l'indemnité versée au salarié qui doit être au moins égale à l'indemnité qui lui serait due en cas de licenciement.

- Un délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être respecté pour permettre aux deux signataires de la convention de revenir sur leur accord.
- A l'issue du délai de rétractation, une demande d'homologation est adressée à la DIRECCTE à l'initiative de la partie la plus diligente.
L'administration dispose alors de 15 jours ouvrables pour contrôler le respect des conditions légales (entretien, délai de rétractation, montant de l'indemnité) et pour s'assurer du libre consentement de chacune des parties. A défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.
L'homologation par la DIRECCTE est une condition de validité de l'accord intervenu entre l'employeur et le salarié.
- Le contrat de travail est rompu à la date prévue dans la convention et au plus tôt le lendemain de l'homologation ou de l'expiration du délai de réponse imparti à la DIRECCTE.

Application au cas

En l'espèce, si la SELAS Lab'Vienne n'est engagée ni par un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ni par un plan de sauvegarde de l'emploi, madame Carbet peut proposer à madame Riberot une rupture conventionnelle homologuée de son contrat de travail, et ce, en respectant la procédure légale.

DOSSIER 4

7. Madame Carbet peut-elle imposer cette mobilité à monsieur Joachim ?

Problème de droit

Quelles sont les conditions de validité et de mise en œuvre d'une clause de mobilité ?

Règles applicables

La clause de mobilité permet à l'employeur de se réserver le droit de modifier le lieu de travail du salarié qui accepte ainsi à l'avance l'éventualité d'une mutation géographique.

Les clauses de mobilité sont admises par les tribunaux qui exigent cependant certaines conditions de forme et de fond :

- La clause de mobilité doit figurer dans le contrat de travail ou un avenant signé par le salarié.
- Elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.
- S'agissant d'une atteinte à la vie privée du salarié qui peut être contraint de déménager, la mise en œuvre de la clause de mobilité doit être justifiée et proportionnée au but recherché.
Elle doit donc être nécessaire au fonctionnement de l'entreprise et raisonnable, en ce qui concerne notamment le délai de prévenance du salarié ou encore la fréquence des mutations.

Lorsque l'employeur décide de mettre en œuvre la clause de mobilité, le salarié doit accepter la mutation et son refus constitue une faute professionnelle justifiant une sanction, y compris un licenciement.

Par exception, on admet qu'un salarié ayant accepté une clause de mobilité refuse une mutation, dès lors que celle-ci entraîne d'autres modifications essentielles de son contrat de travail, relatives par exemple à sa classification, son niveau de responsabilité ou sa rémunération.

De plus, en cas de litige relatif à la mise en œuvre d'une clause de mobilité, les juges s'assurent qu'il n'y a pas eu abus de droit, ce qui peut être le cas lorsque la situation personnelle du salarié n'a pas été prise en compte alors que la mise en œuvre de la clause était sans véritable intérêt pour l'entreprise.

Application au cas

En l'espèce, la clause de mobilité est valable puisqu'elle figure dans l'avenant signé par monsieur Joachim et qu'elle mentionne un lieu de mutation précis, à savoir l'établissement que la société vient d'ouvrir à Tours.

Donc, si la mutation proposée par madame Carbet est justifiée par un motif légitime et qu'elle est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise, Joachim devra l'accepter.

En revanche, si Joachim peut établir que cette mutation ne présente pas de véritable intérêt pour l'entreprise, il pourra invoquer le fait que sa situation personnelle qui a récemment changé n'a pas été prise en compte.

DOSSIER 5

8. Quelle mesure Madame Carbet peut-elle prendre tout en respectant la législation ?

Problème de droit

Quelles sont les possibilités pour l'employeur de faire partir un salarié à la retraite ?

Règles applicables

⇒ On parle de mise à la retraite lorsque c'est l'employeur qui décide de rompre le contrat de travail.

Une telle rupture est possible à certaines conditions :

- Le salarié doit avoir atteint l'âge requis pour bénéficier de plein droit d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire l'âge légal de la retraite plus cinq ans, soit entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié.
- Lorsque le salarié n'a pas atteint 70 ans, son accord est nécessaire, ce qui signifie que l'employeur doit lui adresser une demande écrite au moins trois mois avant la date de son anniversaire.
En cas de refus du salarié, la mise à la retraite n'est pas possible, mais l'employeur peut renouveler sa demande l'année suivante en respectant la même procédure.
- Lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut prononcer une mise à la retraite d'office, c'est-à-dire sans son accord.
- En cas de mise à la retraite, l'employeur doit respecter le même délai de préavis qu'en cas de licenciement, et verser au salarié une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre.

⇒ L'employeur peut également proposer au salarié une retraite progressive permettant de faciliter la transition entre emploi et retraite.

Pour pouvoir y prétendre, et percevoir une fraction de sa pension de retraite tout en exerçant une activité à temps partiel, le salarié doit avoir atteint l'âge légal de la retraite fixé à 62 ans et justifier d'au moins 150 trimestres de cotisations.

Application au cas

En l'espèce, du fait de son âge, monsieur Verdon peut d'ores et déjà bénéficier d'une retraite à taux plein et l'employeur peut donc lui proposer une mise à la retraite.

Pour cela, madame Carbet doit lui adresser une demande écrite au moins trois mois avant son 68^{ème} anniversaire et en cas d'acceptation respecter le délai de préavis légal ou conventionnel et lui verser l'indemnité prévue par la loi, la convention collective ou le contrat de travail.

En cas de refus, elle peut également lui proposer un dispositif de retraite progressive.

II – QUESTION

Quelles sont les modalités d'adoption d'un accord d'entreprise sur la durée du travail dans les entreprises comptant au moins un délégué syndical, à partir du 1^{er} janvier 2017 ?

La loi du 8 août 2016 a réformé les conditions de conclusion des accords d'entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, les accords d'entreprise relatifs à la durée du travail sont valablement conclus dans les hypothèses suivantes :

⇒ Lorsque le texte est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

La loi du 8 août 2016 a donc porté la majorité d'engagement requise de 30% à 50%, mais elle a supprimé la possibilité d'opposition auparavant reconnue aux organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors du premier tour des précédentes élections professionnelles.

⇒ Lorsque cette majorité d'engagement n'a pas été atteinte mais que l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, il peut être validé par un vote du personnel dans les conditions suivantes :

- Dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages doit demander par écrit une consultation des salariés visant à valider l'accord.
- La consultation doit alors être organisée dans les deux mois ;
- Si l'accord est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, il est valablement adopté. A défaut d'approbation, il est en revanche réputé non écrit.

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT

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

Dans cette affaire, la Cour de cassation devait répondre à la question suivante : le fait qu'une salariée n'ait bénéficié d'aucune formation pendant trente années de carrière constitue-t-il un manquement de l'employeur à son obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ?

2. Quelle est la position de la Cour de cassation ?

La Cour de cassation juge en effet que l'absence de toute formation pendant trente ans constitue bien un manquement de l'employeur à son obligation d'assurer l'adaptation d'une salariée à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Elle écarte les arguments de l'employeur qui invoquait le fait que la salariée n'avait pas réclamé de formation et que l'activité de l'entreprise n'avait pas connu d'évolution technique.

La Cour de cassation rejette donc le pourvoi formé par l'employeur contre l'arrêt de la cour d'appel le condamnant à réparer le dommage causé par le manquement à son obligation de formation.

3. Par quel dispositif dont vous préciserez le contenu, l'employeur peut-il satisfaire à l'obligation prévue à l'article L.6321-1 du code du travail ?

Tenu à la fois d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, l'employeur peut décider de mettre en place un plan de formation intégrant l'ensemble des actions engagées dans l'entreprise en vue de la formation professionnelle des salariés.

Bien que n'étant pas obligatoire, un tel plan présente de nombreux intérêts puisqu'il permet d'identifier les besoins en formation puis de déterminer des objectifs et des actions appropriées. Il permet également à l'employeur d'assumer ses obligations en matière de formation.

Lors de deux réunions distinctes obligatoirement séparées d'au moins trois semaines, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'exécution du plan de l'année précédente et le projet de plan pour l'année à venir. Le défaut de consultation du comité constitue un délit d'entrave pour lequel l'employeur encourt, outre des sanctions pénales, une majoration de la contribution financière de l'entreprise

Le plan de formation peut contenir différents types de mesures :

- ⇒ Des actions d'adaptation au poste de travail
- ⇒ Des actions de maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
- ⇒ Des actions de développement des compétences des salariés.

RÉUSSISSEZ VOTRE FORMATION AVEC COMPTALIA

L'école de référence des filières Comptabilité-Finance et Gestion, **vous forme en ligne** pour obtenir un diplôme, un titre professionnel reconnu et pour développer vos compétences.

DCG

Le diplôme d'État de référence en Comptabilité et Gestion, de niveau Licence.



DSCG

Niveau Master de la filière Expertise-Comptable et passage obligatoire pour tout Expert-Comptable.



BACHELOR COMPTABILITÉ FINANCE D'ENTREPRISE

Il débouche sur le titre professionnel Collaborateur Comptable et Financier de niveau II (BAC+3). En 9 à 18 mois.



À DÉCOUVRIR AUSSI

Bachelor Social-Paie, Bachelor Ressources Humaines, MBA Ressources Humaines, MBA Comptabilité et Finance d'entreprise...

FORMATION EN LIGNE - INSCRIPTIONS TOUTE L'ANNÉE

DEMANDEZ NOTRE CATALOGUE
AU 01 74 888 000