

# **DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION**

## **UE 3 – DROIT SOCIAL**

### **SESSION 2020**

**Durée de l'épreuve : 3 heures - Coefficient : 1**

## UE 3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

---

**Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.**

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.**

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 :***

**Dossier 1 – L'encadrement des astreintes au sein d'I.P.O. .... (4 points)**

**Dossier 2 – La fusion avec la Société « TRIFORTREE » ..... (6 points)**

**Dossier 3 – La protection de la santé des salariés ..... (5 points)**

**Dossier 4 – Conflits et contentieux ..... (5 points)**

### **BASE DOCUMENTAIRE**

Document 1 – Projet d'accord d'entreprise encadrant le dispositif d'astreinte

Document 2 – Code du travail - Sous-section 2 - Astreintes (extraits)

Document 3 – Communiqué de presse de la société I.P.O. - Jeudi 20 mai 2020

Document 4 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005

Document 5 – Tableaux des maladies professionnelles n° 42 et 97

Document 6 – Protocole de sécurité pour travailleurs sur bobine (extraits)

---

### **AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents, 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

La société Industrie Papetière de l'Ouest (I.P.O.) est une papeterie cartonnerie de 350 salariés créée en 1992 et implantée à Gissac en Aquitaine. Son directeur général est Damien Louyot. Elle a pour activité principale la fabrication de pâtes à papier et de papier à partir de bois. Ses produits sont destinés à la fabrication de supports d'impression et d'écriture.

Vous travaillez au sein du service ressources humaines de l'entreprise et êtes consulté(e) à la fois par la direction générale pour apporter une expertise en droit social et par des salariés pour préciser leur situation. Vous avez à votre disposition une base documentaire en annexe pour étayer vos analyses.

### **DOSSIER 1 – L'ENCADREMENT DES ASTREINTES (4 POINTS)**

#### **BASE DOCUMENTAIRE : documents 1 et 2**

La papeterie est une activité industrielle lourde qui nécessite pour la fabrication de pâtes à papiers et de papiers des équipements très coûteux de plusieurs centaines de millions d'euros. La Société I.P.O. a procédé tout au long de son développement à de lourds investissements. Elle veille donc à rentabiliser au mieux ses équipements en assurant la continuité de fonctionnement de ses systèmes de production. Cette exigence lui permet également de sécuriser les approvisionnements de ses différents clients.

Cette continuité est assurée par la mise en place du travail posté et du travail de nuit. Elle repose également sur un dispositif d'astreinte instauré dès 2001. Basé initialement sur une décision unilatérale de l'employeur, il organise les interventions de dépannages et réparations permettant de remédier à tout dysfonctionnement des installations et des équipements matériels pouvant avoir un impact commercial, économique ou sécuritaire. L'astreinte assure ainsi à l'entreprise l'intervention rapide de personnels qualifiés, en dehors de leurs horaires habituels de travail. Ces interventions impliquent le cas échéant un déplacement du domicile du salarié à l'entreprise.

Soucieuse de pérenniser ce dispositif mais aussi d'intégrer de nouvelles mesures pour assurer le respect de la vie personnelle et familiale et de la santé du salarié, la société I.P.O. a récemment redéfini les modalités d'organisation des astreintes en recourant cette fois à un accord d'entreprise.

Les négociations avancent bien et deux syndicats envisagent de signer l'accord. Les parties à la négociation et certains salariés vous sollicitent pour clarifier certains points. Vous avez à votre disposition dans la base documentaire les grandes lignes de ce projet d'accord d'entreprise (document 1) et des extraits du Code du travail sur les astreintes (document 2).

**Votre mission : informer personnel et direction sur les incidences du projet d'accord relatif à la mise en place des astreintes.**

Yanis Belal, nouvellement recruté au sein de la société I.P.O., découvre le principe des astreintes. Il envisage de se porter volontaire et vous sollicite pour expliciter les contreparties auxquelles il peut prétendre au titre de l'astreinte selon le futur accord. Il vous soumet l'hypothèse suivante : il accomplit une astreinte de 7 jours pendant laquelle il est sollicité deux fois sur ses temps de repos. À chaque fois, le dépannage dure une heure et nécessite son retour dans l'entreprise. Il habite à 30 minutes du site de production de la société I.P.O.

#### **1.1. Qualifier les différentes phases de cette période d'astreinte et identifier les droits de Yanis Belal au titre de cette astreinte, dans l'hypothèse d'une signature de l'accord.**

Dans un second temps, le directeur général de la société I.P.O., Damien Louyot, s'interroge sur la légalité d'une mesure phare du texte envisagé, mesure qui porte sur la question du délai de prévenance avant une période d'astreinte. Il vous demande conseil.

#### **1.2. Apprécier la validité du délai de prévenance défini par le futur accord d'entreprise au regard de la loi en vous appuyant sur les documents 1 et 2.**

## DOSSIER 2 – LA FUSION AVEC LA SOCIÉTÉ TRIFORTREE (6 POINTS)

### BASE DOCUMENTAIRE : documents 3 et 4

La Société I.P.O. est soumise en tant que productrice de pâte à papier au respect de normes européennes environnementales de qualité exigeantes. Consciente des enjeux environnementaux liés à son activité et des problématiques liées à la déforestation, elle veille à utiliser des fibres issues de bois de forêts gérées durablement et elle a eu très tôt recours au label environnemental « Forest Stewardship Council » (F.S.C.) pour ses produits.

Son directeur général, Damien Louyot, souhaite aujourd'hui se positionner sur le marché du recyclage de papier. La transformation de fibres recyclées est un procédé extrêmement complexe non maîtrisé par la société I.P.O.. Damien Louyot envisage donc de rattraper ce retard en absorbant une jeune entreprise TRIFORTREE qui a déposé plusieurs brevets innovants dans ce domaine. TRIFORTREE est une société par actions simplifiée créée en 2012 par Léa Cappelle, son actuelle présidente. Elle emploie quinze salariés, ingénieurs ou chercheurs tous spécialisés dans la fibre recyclée. Elle n'a pas mis en place de comité social et économique (C.S.E.) faute de candidats aux élections et a établi un procès-verbal de carence.

Désireux de faire connaître ce projet, Damien Louyot a diffusé dans la presse spécialisée un communiqué présentant cette fusion et ses suites. Il vous consulte pour sécuriser le volet social de ce projet sur deux points.

Damien Louyot est parfaitement conscient de l'importance du capital humain dans cette fusion. Il connaît également la politique sociale de TRIFORTREE : audacieuse et très protectrice pour ses salariés. Il se demande dans quelles conditions les contrats de travail des salariés de TRIFORTREE seraient maintenus.

Il s'interroge ensuite sur le sort d'un usage d'entreprise mis en place chez TRIFORTREE selon lequel les salariés bénéficiaient tous d'une sixième semaine de congés payés annuels. Léa Cappelle affirme avoir déjà régulièrement dénoncé cet usage en informant individuellement chaque salarié et en ayant laissé un délai de prévenance conséquent pour débattre avec les salariés sur ce point.

Vous avez à votre disposition, pour clarifier ces deux points, le communiqué de presse annonçant la fusion des deux sociétés (document 3) et un arrêt de la Cour de cassation (document 4).

#### **Votre mission : examiner les conséquences sociales de ce projet de fusion.**

Pour la réaliser, vous devez :

- 2.1. Démontrer que ce projet de fusion constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur TRIFORTREE.**
- 2.2. Analyser le sort des contrats de travail des salariés de TRIFORTREE.**
- 2.3. Indiquer en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 4) si l'usage mis en œuvre chez TRIFORTREE a été correctement dénoncé par Léa Cappelle.**

## DOSSIER 3 – LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS (5 POINTS)

### BASE DOCUMENTAIRE : documents 5 et 6

#### **Votre mission : conseiller un salarié et la direction en matière de santé et de sécurité.**

Ludovic Balois, bobineur depuis 7 ans, s'occupe de la découpe des bobines de papier aux dimensions commerciales attendues. La machine sur laquelle il travaille (appelée bobineuse) est extrêmement dangereuse sur le plan sécurité en raison de rouleaux tournant à grande vitesse et de molettes très coupantes nécessaires à la découpe du papier.

Depuis une chute dans les escaliers à son domicile, il souffre de maux de dos chroniques et on lui a découvert également une hernie discale<sup>1</sup>. Cette dernière lui pose de nombreux soucis dans le cadre de son travail, qui exige le plus souvent des postures debout : il ressent des douleurs de sciatique dès qu'il reste plus de 30 mn debout.

Il a également perdu en audition, semble-t-il. Le bruit assourdissant de la machine qu'il subit en permanence depuis des années l'a rendu partiellement sourd. Son employeur avait bien investi dans des bouchons d'oreille spécialement moulés pour lui mais il ne les trouvait pas pratiques : il en égarait un sur les deux, et ne savait jamais où les poser quand, pour échanger avec un collègue, il devait les enlever ponctuellement... Aujourd'hui, il sait qu'il le paie en termes de diminution d'audition (hypercousie). Le dernier test passé par l'intermédiaire de la médecine du travail l'a mis en évidence.

#### **3.1. Vérifier si les problèmes de dos et d'audition de Ludovic Balois relèvent du régime de la maladie professionnelle.**

Le 7 novembre, après une crise plus grave que les autres du fait de cette hernie, Ludovic Balois est mis en arrêt par son médecin traitant pour 3 mois. Son poste de bobineur devant absolument être pourvu, l'employeur recrute sous contrat à durée déterminée Mathias Frémont pour remplacer temporairement Ludovic.

La prise de fonction de Mathias Frémont s'est bien effectuée. Il a suivi la formation nécessaire à la prise de poste, et il s'est assez vite familiarisé avec les contraintes du poste. Il travaille en bonne entente avec deux collègues de production. Deux semaines après sa prise de fonction, Mathias se rend à son travail comme chaque lundi mais plus fatigué que d'habitude. Il se dirige vers la bobineuse sur laquelle il intervient principalement. Ses collègues viennent de la mettre en marche et sont repartis vers le local de surveillance. Le bruit de la machine est déjà assourdissant.

Mathias Frémont se rend compte qu'il a oublié de mettre ses bouchons d'oreille. Il s'approche de la bobine en marche, tout en sortant sa boîte de bouchons. Il saisit le premier mais fait un faux mouvement ; le bouchon lui échappe. En voulant le rattraper, un pan de veste de Mathias resté ouvert frôle la bobineuse en marche et est immédiatement happé. Le protocole de sécurité de l'entreprise, imposant aux salariés sur bobineuse de respecter un mode opératoire scrupuleux, n'avait pas été diffusé à Mathias, contrairement aux salariés permanents. De plus, on ne lui a pas fourni le bleu réglementaire mais une blouse de travail professionnelle beaucoup plus large et ouverte sur le devant. Avant que le collègue le plus proche ne puisse réagir et enclencher le bouton d'arrêt d'urgence, c'est tout le bras droit du salarié qui s'est retrouvé piégé puis broyé dans la machine. Mathias est emmené en urgence au centre hospitalier le plus proche. Mathias Frémont devra être amputé du bras droit et restera gravement handicapé. En apprenant le déroulé des événements, Damien Louyot prend conscience des manquements de sa société vis-à-vis de ce salarié.

#### **3.2. Qualifier la faute commise par Damien Louyot, en tant qu'employeur, et en déduire les incidences financières pour l'entreprise.**

---

<sup>1</sup> Hernie discale : fissure du disque lombaire souvent à l'origine des pathologies de sciatique ou de cruralgie.

## DOSSIER 4 – CONFLITS ET CONTENTIEUX (5 POINTS)

L'accident de Mathias Frémont a bouleversé les ouvriers présents, mais il touche plus largement les salariés de l'entreprise. Ce n'est pas la première fois que sont constatées des anomalies en termes de sécurité : retards dans des mises aux normes, réparations tardives de matériel...

Monsieur Zitouni, élu sans étiquette syndicale au comité social économique, demande un nouveau rendez-vous avec la direction pour exprimer le mécontentement et l'inquiétude des salariés face aux problèmes récurrents de sécurité et, semble-t-il, au manque d'investissement financier en cette matière.

Cette entrevue ne débouche sur rien d'immédiatement tangible. M. Zitouni a la sensation qu'il n'a pas vraiment été écouté. Il en fait le compte-rendu à ses collègues de production et dès la fin de la réunion, un mouvement de grève est décidé par un groupe de 53 personnes, en dehors de tout mot d'ordre syndical ; la grève débutera sans préavis, le lendemain à 8 h 00 et sera reconductible tant que la direction n'aura pas pris les mesures adéquates en matière de sécurité.

Votre mission : analyser la licéité du mouvement de grève et ses incidences.

### **4.1. Analyser la régularité de ce mouvement de grève.**

Le mouvement de grève s'installe. Cela fait maintenant 5 jours que les ateliers de production sont impactés. Les 53 grévistes initiaux ont été rejoints par d'autres salariés et le dernier sondage de la direction indique que si l'atelier 1 de production fonctionne à 45 %, les ateliers 2 et 3 sont arrêtés. La direction de l'entreprise est consciente de l'enlisement du conflit. Elle souhaite en finir avec cette grève mais sans recourir aux tribunaux. Vous évoquez avec Monsieur Louyot l'existence de modes alternatifs de règlement des différends en cas de conflit collectif. Ce dernier ne les connaît pas. Aucun accord collectif applicable n'en prévoit.

### **4.2. Identifier le mode alternatif le plus approprié à la situation qui pourrait permettre de trancher définitivement le litige.**

Un dialogue de sourds s'est instauré entre direction et salariés. De très fortes tensions se sont également installées entre grévistes et non-grévistes.

Au bout de 10 jours de grève, Lionel Biot, gréviste de la première heure lassé de cette posture d'attente qu'il juge infructueuse, décide d'utiliser des moyens plus actifs. Il tague les ateliers de production avec des messages incendiaires sur les fenêtres mais aussi sur les murs, les machines... Lionel Biot dégrade également deux postes informatiques, les rendant inutilisables.

Ne s'étant pas particulièrement caché pour le faire, il est immédiatement convoqué par la direction en vue d'une sanction. Lionel répond que le droit de grève est constitutionnellement garanti et qu'on ne peut pas le sanctionner pour cela.

La direction vous demande d'analyser l'argumentation de Lionel Biot.

### **4.3. Déterminer si Lionel Biot peut être sanctionné pour les dégradations commises dans l'entreprise à l'occasion de cette grève.**

**Document 1 – Projet d'accord d'entreprise encadrant le dispositif d'astreinte (extraits)**

Entre la Société I.P.O., représentée par Damien Louyot, en qualité de Directeur Général et les organisations syndicales C.F.D.T. et F.O., représentées par MM. Brabant et Bravi d'autre part, est conclu le présent accord d'entreprise.

Préambule (...)

**Article 1 – Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

**Article 2 – Recours à l'astreinte**

La mise en place du système d'astreinte s'appuie avant tout sur le volontariat du salarié. Toutefois, lorsqu'aucun volontaire correspondant aux exigences de la mission ne se sera manifesté, l'entreprise s'engage à prendre en compte dans la détermination du personnel désigné, outre les compétences professionnelles indispensables à la réalisation de l'astreinte, la situation personnelle et familiale des salarié(e)s. Un roulement sera mis en place pour que les mêmes salarié(e)s ne soient pas systématiquement sollicités.

**Article 3 – Périodicité des astreintes et délai de prévenance**

La période d'astreinte de l'entreprise est fixée à 7 jours calendaires consécutifs.

Le planning de roulement doit être communiqué et affiché au plus tard 30 jours avant l'astreinte, et doit préciser la période concernée. Ce délai de prévenance de 30 jours pourra être réduit dans le cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles (maladie, arrêt de travail, enfant malade...).

**Article 4 – Rémunération de l'astreinte (hors période d'intervention)**

La rémunération de l'astreinte est forfaitaire : 100€ brut par semaine complète d'astreinte.

Pour toutes les autres dispositions non prévues par ce texte, il sera fait référence aux dispositions législatives en vigueur. (...)

**Article 6 – Formalités de dépôt**

Le présent accord sera remis aux parties signataires et fera l'objet d'un dépôt en ligne, sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Il fera l'objet d'une information à l'ensemble du personnel par affichage et par mail.

**Document 2 – Code du travail – Sous-section 2 : astreintes (extraits)**

**Article L. 3121-9**

(...) Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

**Article L. 3121-11**

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

## Article L. 3121-12

À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité social et économique, s'il existe, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

### **Document 3 – Communiqué de presse émis par la société I.P.O. – jeudi 20 mai 2020**

#### Les sociétés I.P.O. et TRIFORTREE fusionnent !

Cette fusion par absorption de TRIFORTREE par la société I.P.O. donnera naissance à un acteur majeur sur le marché de la pâte à papier. Elle permettra d'élargir l'offre de produits de la société I.P.O. tout en répondant aux aspirations environnementales de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Soucieuse de pérenniser la dynamique innovante des équipes de TRIFORTREE, la société I.P.O. souhaite leur permettre de poursuivre en son sein dans un service dédié le développement et l'exploitation des brevets déjà déposés et la poursuite des recherches entreprises.

La nouvelle équipe de la société I.P.O. est heureuse de construire ce nouvel avenir avec l'ensemble de ses clients, fournisseurs et partenaires.

### **Document 4 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005**

Attendu que le 7 décembre 1995 la SNC Richardot Ottombre a informé ses salariés qu'elle supprimait la prime de 13<sup>ème</sup> mois applicable dans l'entreprise :

Attendu que M. X... engagé en qualité de préparateur le 1er janvier 1982, M. Y... engagé en qualité de préparateur le 2 mai 1990, Mme Z... engagée en qualité de préparatrice le 23 janvier 1987, Mme A... engagée en qualité de manutentionnaire le 2 août 1993, Mme B... engagée en qualité de préparatrice le 23 janvier 1987, ont saisi le conseil de prud'hommes en paiement de cette prime depuis mai 1995 ;

Attendu que la société fait grief aux arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 13 octobre 2003) d'avoir dit que la prime de 13<sup>ème</sup> mois est un élément contractualisé du salaire et de l'avoir condamnée à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de 13<sup>ème</sup> mois de mai 1995 au 31 décembre 2001 alors, selon le moyen, que :

(...) lorsqu'il décide de supprimer un avantage à durée indéterminée non incorporé au contrat de travail et résultant d'un usage de l'entreprise ou d'un engagement unilatéral, l'employeur ne saurait, par hypothèse, être tenu d'en informer préalablement les représentants du personnel lorsqu'aucune représentation du personnel n'existe dans l'entreprise ; qu'au cas où l'absence de représentation du personnel résulte d'une carence de l'employeur, cette carence ne peut lui interdire de supprimer l'avantage en cause dès lors qu'il en informe le salarié concerné, personnellement et préalablement, moyennant le respect d'un préavis suffisant ; qu'en l'espèce, à supposer même que la suppression de l'avantage en cause ait pu être jugée irrégulière faute d'information des représentants du personnel inexistant dans l'entreprise par suite d'une carence de l'employeur, au demeurant non établie, de toute façon, cette carence ne pouvait priver l'employeur du droit de supprimer l'avantage en cause dès lors qu'il avait dûment informé le salarié ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a derechef violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que si l'avantage litigieux qui résultait d'un usage et n'était pas incorporé au contrat de travail n'a pu changer de nature par l'effet de la recherche de l'employeur d'un accord avec ses salariés sur sa modification, la cour d'appel a relevé l'absence de dénonciation aux délégués du personnel faute d'organisation par l'employeur d'élections, en sorte que la dénonciation de l'usage était irrégulière ;

PAR CES MOTIFS, REJETTE les pourvois.

**Document 5 – Code de la sécurité sociale – Maladies professionnelles**

**Tableau n° 42 – Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels**

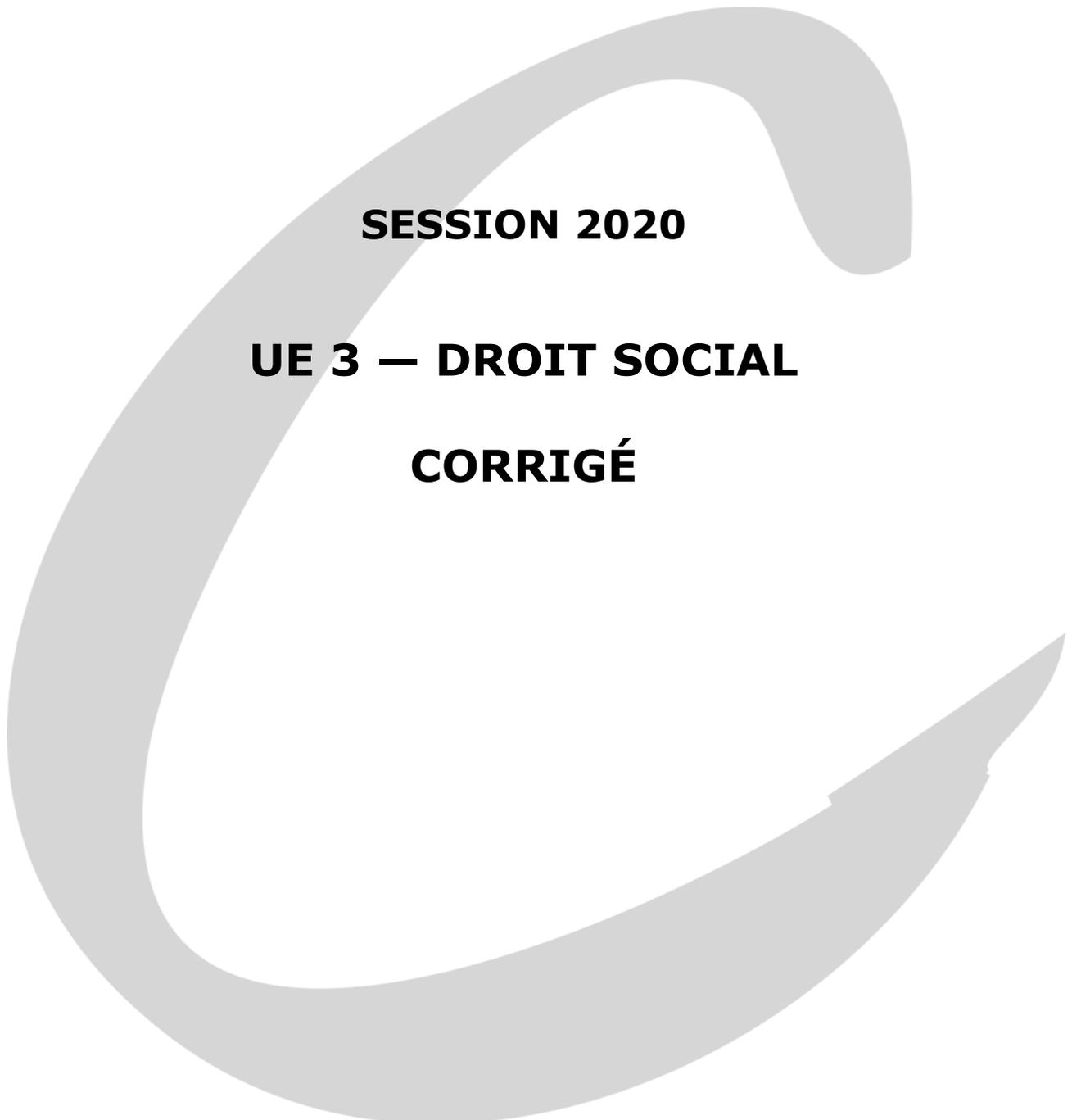
DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	EXTRAITS DE LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Hypoacousie de perception par lésion cochléaire irréversible, accompagnée ou non d'acouphènes.	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an, réduite à 30 jours en ce qui concerne la mise au point des propulseurs, réacteurs et moteurs thermiques)	Exposition aux bruits lésionnels provoqués par : 1. L'utilisation de marteaux et perforateurs pneumatiques. 2. La manutention mécanisée de récipients métalliques. 3. Les travaux de verrerie à proximité des fours, machines de fabrication, broyeurs et concasseurs ; l'embouteillage. 4. L'emploi ou la destruction de munitions ou d'explosifs. 5. L'abattage, le tronçonnage, l'ébranchage mécanique des arbres. 6. L'emploi des machines à bois en atelier : scies circulaires de tous types, scies à ruban, dégauchisseuses, raboteuses, toupies, machines à fraiser, tenonneuses, mortaiseuses, moulurières, plaqueuses de chants intégrant des fonctions d'usinage, défonceuses, ponceuses, clouteuses. 7. La fabrication et le conditionnement mécanisé du papier et du carton. 8. La fusion en four industriel par arcs électriques. 9. Les travaux sur ou à proximité des aéronefs dont les moteurs sont en fonctionnement dans l'enceinte d'aérodromes et d'aéroports. 10. Les travaux suivants dans l'industrie agroalimentaire : l'abattage et l'éviscération des volailles, des porcs et des bovins ; le plumage de volailles ; l'emboîtement de conserves alimentaires ; le malaxage, la coupe, le sciage, le broyage, la compression des produits alimentaires. (...)

**Tableau n° 97 – Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier**

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Sciatique par hernie discale L4-L5 ou L5-S1 avec atteinte radiculaire de topographie concordante.	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans)	Travaux exposant habituellement aux vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier : - par l'utilisation ou la conduite des engins et véhicules tout terrain : chargeuse, pelleteuse, chargeuse-pelleteuse, niveleuse, rouleau vibrant, camion tombereau, décapeuse, chariot élévateur, chargeuse sur pneus ou chenilleuse, bouteur, tracteur agricole ou forestier ; - par l'utilisation ou la conduite des engins et matériels industriels : chariot automoteur à conducteur porté, portique, pont roulant, grue de chantier, crible, concasseur, broyeur ; par la conduite de tracteur routier et de camion monobloc.

**Document 6 – Protocole de sécurité pour les travailleurs sur bobine (extraits)**

<p>(...)</p> <p><b>Article 3</b> : tout salarié en poste sur bobineuse portera des bouchons d'oreille, des chaussures de sécurité, un bleu de travail dédié avec fermeture entièrement zippée sur le devant (vêtement ajusté au corps, limitant les prises).</p> <p>(...)</p> <p><b>Article 7</b> : une fois la bobineuse en fonctionnement, les salariés doivent se diriger vers le local de surveillance et y rester confinés jusqu'à la fin du travail de découpe du papier.</p> <p>(...)</p> <p><b>Article 12</b> : rappel : ne jamais mettre sa main dans un point rentrant, même machine à l'arrêt.</p>
---



**SESSION 2020**

**UE 3 – DROIT SOCIAL**

**CORRIGÉ**

## DOSSIER 1 – L'ENCADREMENT DES ASTREINTES

### 1.1. Rappel des faits

L'entreprise IPO spécialisée dans la fabrication de pâtes à papier et de papiers est soucieuse de rentabiliser de lourds investissements en matériels. Pour ce faire, l'employeur a mis en place un système d'astreinte et de travail de nuit.

M. Belal, nouvellement embauché, envisage de se porter volontaire pour l'astreinte. Il vous interroge sur les modalités de fonctionnement du dispositif.

### Problème de droit

Quelles sont les modalités de fonctionnement d'une astreinte ?

### Règles juridiques applicables

Les dispositions du Code du travail (art. L.3121-9) prévoient qu'une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte peut être mise en place par accord d'entreprise (Art. L. 3121-11 du Code du travail). Cette négociation permettra de définir, notamment :

- Le mode d'organisation des astreintes,
- Les modalités d'information,
- Les délais de prévenance des salariés concernés
- La compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

À défaut d'accord, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur.

Le projet d'astreinte devra être présenté au CSE pour consultation.

Dans le cadre d'une astreinte, deux temps peuvent être identifiés :

- Le temps d'attente (qui peut se dérouler au sein de l'entreprise ou au domicile du salarié) : il ne s'agit pas, à proprement parler, d'un temps de travail, mais il doit faire l'objet d'une contrepartie soit financière, soit sous forme de repos ;
- La durée d'intervention (déplacement compris) : elle est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

### Application au cas

Au sein de l'entreprise IPO, un accord d'entreprise a organisé une astreinte. Cet accord prévoit que l'ensemble du personnel est concerné sur la base du volontariat (articles 1 et 2 de l'accord).

Un délai de prévenance (article 3) et une rémunération sont également prévus (article 4).

Si M. Belal est volontaire pour participer à l'astreinte, il devra prendre connaissance de l'accord et se plier à ses modalités. Ainsi dans son exemple :

- 7 jours d'intervention : prime de 100 €.
- 2 interventions pendant la période d'une durée d'une heure chacune : soit 2 heures de travail. Deux déplacements (aller-retour) nécessaires à ces missions : soit 2 heures de travail.

M. Belal percevra donc la rémunération égale à 4 heures de travail (éventuellement majorées pour heures de nuit en fonction des horaires des astreintes).

## **1.2. Problème de droit**

Quel est le délai de prévenance à respecter lors de la mise en œuvre d'une astreinte ?

### **Règles juridiques applicables**

Le Code du travail (art. L3121-11) prévoit, obligatoirement, un délai de prévenance des salariés concernés par l'astreinte.

Le cadre légal autorise un accord d'entreprise à prévoir ce délai de prévenance qui doit être « raisonnable ».

Enfin, le texte prévoit qu'à défaut d'accord, le délai de prévenance ne peut pas être inférieur à 15 jours.

### **Application au cas**

L'accord d'entreprise impose un délai de prévenance de 30 jours (article 3). Ce délai peut être réduit en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles.

L'article 3 semble donc répondre aux exigences légales concernant le délai de prévenance des salariés volontaires pour l'astreinte.

## DOSSIER 2 – FUSION AVEC LA SOCIÉTÉ TRIFORTREE

### 2.1. Problème de droit

À quelles conditions un projet de fusion constitue-t-il une modification de la situation juridique de l'employeur ?

#### Règles juridiques applicables

Selon le Code du travail (Art. L.1224-1 du Code du travail), lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds ou mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Ainsi, la modification de la situation juridique suppose la réunion cumulative de plusieurs éléments. Il faut :

- Un transfert : les modalités de celui-ci importent peu (vente, fusion-transformation du fonds, etc., la liste de cas n'est pas limitative) ;
- Une entité économique autonome : cette notion n'est pas définie par le Code du travail ; la jurisprudence considère qu'il s'agit d'« un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre » ;
- Une poursuite d'activité dans des conditions préservant l'identité de la structure transférée.

#### Application au cas

Le communiqué de presse (document 3) nous indique que la société IPO absorbe l'ensemble des activités, personnel et actifs corporels et incorporels de la société Trifortree. Nous sommes donc bien dans le cadre d'un transfert d'une entité économique autonome.

Le texte précise, par ailleurs, que l'activité de Trifortree va se poursuivre au sein d'un service dédié. La dernière condition de poursuite d'activité et de préservation de l'identité est donc également remplie.

Il y a bien une modification de la situation juridique de l'employeur dans le cas traité.

### 2.2. Problème de droit

Quel est le sort des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ?

#### Règles juridiques applicables

L'article L.1224-1 du Code du travail pose le principe du maintien des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur et s'agissant du transfert d'une entité économique ou transfert d'entreprise.

Le transfert des contrats de travail est automatique et s'impose au nouvel employeur. Le salarié dont le contrat est transféré conservera son ancienneté, ses droits et ses avantages.

#### Application au cas

Dans le cas de la fusion des deux sociétés, les salariés de l'entreprise TRIFORTREE pourront continuer à travailler pour la société IPO.

M. Louyot ne devrait pas s'inquiéter du sort de son contrat de travail. Le transfert s'impose aux employeurs et aux salariés.

### 2.3. Problème de droit

Quelles sont les conditions de dénonciation d'un usage ?

#### Règles juridiques applicables

Un usage est un avantage accordé de façon unilatérale par l'employeur aux salariés. Cet usage produit des droits pour les salariés lorsqu'il réunit certains critères :

- Il est général. L'usage est accordé à tout ou partie des salariés.
- Il est constant. Il est attribué régulièrement dans le temps.
- Il est fixe. Il est déterminé selon des règles précises et connues de tous.

L'employeur peut dénoncer un usage en respectant certaines conditions obligatoires :

- Informer le comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci existe au sein de l'entreprise. Selon l'arrêt du 16 novembre 2005 (document 4), en l'absence de représentants du personnel, la non-information des Représentants du personnel n'est pas sanctionnée, sauf si cette absence résulte d'une faute ou d'une négligence de l'employeur. En effet, selon la Cour de cassation, l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, « faute d'organisation par l'employeur d'élections », rend la dénonciation de l'usage irrégulière.
- Informer individuellement chaque salarié concerné. Les modalités d'information des salariés sont libres et doivent respecter un délai de prévenance suffisant pour laisser place à une négociation.

### **Application au cas**

L'usage existant au sein de la société TRIFORTREE a, semble-t-il, été régulièrement dénoncé. En effet, l'entreprise ne dispose pas d'un CSE (un PV de carence a été établi par Léa Capelle, faute de candidat). Léa Capelle a informé individuellement les salariés et un délai de prévenance suffisant a été respecté.

## DOSSIER 3 – LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

### 3.1 Problème de droit

Quelles sont les caractéristiques d'une maladie professionnelle ?

#### Règles juridiques applicables

Un salarié est considéré en maladie professionnelle lorsqu'il a été exposé par son employeur à un risque physique, chimique ou biologique.

La reconnaissance en maladie professionnelle est possible selon deux modalités. D'une part, la pathologie est identifiée sur l'un des plus de 100 tableaux de maladies professionnelles. Ces tableaux posent des conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance de maladie professionnelle. Il s'agit de la pathologie, d'un délai et du secteur d'activité.

Si la maladie ne figure pas dans l'un des tableaux précités ou si le salarié ne remplit pas les conditions cumulatives, il peut tenter de faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie (à condition qu'elle entraîne un taux d'incapacité professionnelle permanente [I.P.P] d'au moins 25 % ou un décès) en soumettant son dossier à la Commission régionale de reconnaissance des maladies professionnelles.

#### Application au cas

Les deux situations rencontrées par M. Balois sont très différentes.

Dans le premier cas, il a des problèmes de dos suite à une chute dans les escaliers à son domicile. Cette pathologie n'est pas en relation avec son activité professionnelle. Son mal de dos, sa hernie discale relève de la maladie ordinaire et non du tableau 97 des maladies professionnelles.

Dans le deuxième cas, le salarié souffre de troubles auditifs probablement liés au poste de travail très bruyant occupé depuis plusieurs années. La perte de capacité auditive a été identifiée par les services de santé au travail. Cette pathologie semble relever du tableau 42 de maladie professionnelle. La reconnaissance de maladie professionnelle semble acquise, car M. Balois occupe depuis 7 ans son poste.

### 3.2. Problème de droit

Quels sont les éléments caractéristiques de la faute inexcusable d'un employeur ?

#### Règles juridiques applicables

Tous les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et garantir la santé physique et mentale de ses salariés.

L'employeur qui a conscience ou qui aurait dû avoir conscience d'un danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le prévenir commet une faute inexcusable.

La faute inexcusable engage la responsabilité civile et, éventuellement, pénale de l'employeur.

#### Application au cas

M. Frémont a eu un accident grave dans l'entreprise entraînant des séquelles irréversibles. Cet accident découle de certains manquements aux règles de sécurité de l'entreprise :

- Le protocole de sécurité, indispensable à la sécurité des salariés, n'a pas été diffusé aux salariés ;
- Les équipements de protection individuelle et les tenues de travail réglementaires ne semblent pas avoir été remis au salarié.

Ces éléments constituent un manquement aux obligations de sécurité de l'employeur. M. Louyot semble avoir pris conscience de ces manquements.  
Sa responsabilité civile pourrait être engagée.

## DOSSIER 4 – CONFLITS ET CONTENTIEUX

### 4.1. Problème de droit

Quelles sont les conditions de validité d'une grève ?

#### Règles juridiques applicables

Une grève est définie comme la cessation collective et concertée du travail dans le but de défendre des revendications professionnelles.

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève. Dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment. Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

#### Application au cas

Dans le cas de l'entreprise, la grève porte sur les conditions de travail et l'amélioration des règles de sécurité des travailleurs.

Le mouvement mobilise 53 salariés. Le fait que l'employeur n'ait pas reçu de préavis ne remet pas en cause la validité de cette grève.

### 4.2. Problème de droit

Quels sont les modes alternatifs de résolution des conflits collectifs du travail ?

#### Règles juridiques applicables

En cas de conflits en droit du travail, les parties peuvent recourir à un mode alternatif de résolution des différends (MARD) : arbitrage, médiation, conciliation.

La technique suppose de soumettre à un tiers (en dehors de tout recours juridictionnel) la résolution d'un conflit. L'arbitrage est le MARD qui permet de résoudre définitivement un conflit. La sentence arbitrale rendue s'impose aux parties.

#### Application au cas

Le recours à l'arbitrage semble correspondre à la solution la plus adaptée pour régler le conflit au sein de l'entreprise. La décision de l'arbitre s'imposera aux parties.

### 4.3. Problème de droit

Un salarié peut-il être sanctionné pour des agissements durant une grève ?

#### Règles juridiques applicables

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir participé à un mouvement de grève. Néanmoins, si le salarié a commis personnellement un acte qui constitue une faute lourde (avec l'intention de nuire), il pourra être sanctionné ou licencié.

#### Application au cas

M. Biot est salarié gréviste. Cette grève est légale. Il ne peut être sanctionné pour cette participation.

Cependant, M. Biot, dans le cadre de cette action, a volontairement et intentionnellement dégradé les locaux et les biens de l'entreprise.

Ces agissements sont constitutifs de faute lourde, car il y a atteinte au droit de propriété de l'entreprise. Il pourra faire l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, pour des actes relevant d'un exercice anormal du droit de grève.

## DOSSIER 4 – PROTECTION DU PATRIMOINE

### 4.1. Problème de droit

Quel est le risque encouru sur le patrimoine immobilier de l'entrepreneur en EIRL en cas de dettes professionnelles ?

#### Règles juridiques applicables

L'entreprise individuelle à responsabilité limitée permet au commerçant de séparer son patrimoine privé de son patrimoine professionnel et d'affecter à son activité professionnelle une masse de biens, de droits, d'obligations. L'EIRL conduit à la possibilité de protéger le patrimoine privé de l'entrepreneur des actions des créanciers de l'entreprise et d'affecter à l'activité professionnelle un patrimoine séparé de son patrimoine personnel, sans création d'une personne morale et en limitant sa responsabilité.

Les biens affectés à l'activité professionnelle garantissent les dettes de l'activité professionnelle. Les créanciers pourront saisir les biens affectés à son activité professionnelle.

L'entrepreneur devra dresser une liste contenant les biens affectés à son activité, au moment de la déclaration. De plus, il faut rappeler que, peu importe le statut de l'entrepreneur individuel, sa résidence principale est automatiquement insaisissable par les créanciers professionnels.

#### Application au cas

En l'espèce, le risque encouru par Mathieu quant à son patrimoine immobilier personnel est quasi inexistant tant que les obligations spécifiques au régime de l'EIRL et à la constitution d'un patrimoine affecté sont respectées. Sa responsabilité est alors limitée au patrimoine affecté à l'EIRL. De plus, sa résidence principale est automatiquement insaisissable.

### 4.2. Problème de droit

Quelles sont les conséquences pour une caution solidaire de la défaillance du débiteur ?

#### Règles juridiques applicables

La caution est le contrat au terme duquel une personne s'engage au paiement de la dette d'un débiteur en cas de défaillance de celui-ci.

La caution peut être simple ou solidaire.

Dans le dernier cas, le garant pourra être sollicité par le créancier dès le premier défaut de paiement. Par ailleurs, la caution solidaire renonce :

- Au bénéfice de discussion. Il s'agit de la possibilité d'exiger du créancier que les biens du débiteur principal soient préalablement saisis et vendus avant de le solliciter.
- Au bénéfice de division. Dans ce cas la caution peut demander au créancier impayé de répartir l'action en paiement — au prorata de leur part dans le cautionnement — entre toutes les cautions liées au contrat et qui sont considérées comme solvables au moment de la procédure de recouvrement.

#### Application au cas

Le père de Matthieu Duris est caution solidaire. En cas de défaillance de son fils, la banque Courceval pourra le poursuivre en paiement de la totalité des sommes dues. Les risques pour le patrimoine de M. Fabien Duris sont importants.