

ÉPREUVE D'ÉTAT DCG UE 3 : DROIT SOCIAL



Corrigé

Conseil méthodologique général

Pour l'épreuve de l'UE 3, le jury du DCG 2020 précise que « *les réponses aux situations pratiques nécessitent d'exposer d'abord la règle de droit nécessaire à la résolution du problème juridique posé avant de proposer une solution pour la situation exposée. Ces deux étapes sont exigées par le jury. En revanche, il n'est pas nécessaire de se livrer à un rappel des faits. Le candidat doit achever sa réflexion par une réponse directe et précise à la question posée.* »

Partie 1 : Accompagner les arrivées et départs de salariés dans l'entreprise (9 points)

1.1 Déterminez si le renouvellement de la période d'essai de Julien Berthon est envisageable et si oui, à quelles conditions.

Compétences attendues	
2.1	Qualifier les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité : période d'essai.

Rappel des faits

L'entreprise Mancel souhaite, afin de développer son activité, procéder à différents recrutements. Deux candidats ont été sélectionnés pour des embauches à durée indéterminée. L'entreprise relève de la CCN des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015.

M. Berthon va être recruté pour un poste de technicien de maintenance (niveau 5, coefficient 350). Le DRH s'interroge sur les conditions de renouvellement de la période d'essai de M. Berthon.

Problème de droit

Quelles sont les conditions de renouvellement de la période d'essai ?

Règles juridiques applicables

La période d'essai est une clause d'un contrat de travail activée au début de la relation de travail. Elle permet notamment à l'employeur d'évaluer les compétences et capacités du salarié par rapport au poste de travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article L. 1221-20 du Code du travail).

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas. Ils doivent être prévus dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié ; dans la convention collective ou l'accord collectif dont relève l'entreprise.

Cependant, la reconduction d'une période d'essai n'est possible qu'à certaines conditions :

- La convention collective ou l'accord l'autorise.
- Cette possibilité doit être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.
- Le salarié donne son accord exprès et non équivoque.
- Le renouvellement doit être décidé avant le terme de la période d'essai initiale.
- Le renouvellement ne se fait qu'une seule fois.
- Le renouvellement de l'essai répond à une nécessité d'appréciation des compétences du salarié liées au poste occupé et ne doit pas être abusif de la part de l'employeur.

Ces conditions sont cumulatives. En l'absence de l'une d'entre elles, le contrat sera considéré comme définitivement conclu.

En cas de renouvellement, la durée de la nouvelle période d'essai est librement fixée par les parties au contrat sans pouvoir dépasser la durée initiale.

Application au cas

L'article 32 de la CCN applicable prévoit la possibilité de renouveler les périodes d'essai des salariés embauchés à partir des niveaux 1 et 2 (coefficients 149 à 190). M. Julien Berthon sera engagé au niveau 5, coefficient 350. Sa période d'essai est donc renouvelable si les conditions précitées sont réunies. Conformément aux dispositions de la CCN, la durée de ce renouvellement pourra être définie librement par les parties.

Toutefois, l'article prévoit qu'en tout état de cause, la durée totale d'une période d'essai d'un technicien de niveau 5 ne peut dépasser 5 mois.

En l'espèce, si le DRH Karim Zaoui prévoit d'insérer une période d'essai initiale de 3 mois dans le CDI, il ne pourra pas prévoir une durée de renouvellement supérieure à 2 mois.

Le renouvellement d'une durée d'un mois envisagé par le DRH pourra s'appliquer, à condition que M. Julien Berthon ait donné son accord.

1.2 Après avoir rappelé les conditions de validité d'une clause de non-concurrence, rédigez une proposition de clause pour le contrat de travail d'Aurélié Barreau.

Compétences attendues	
2.1	<ul style="list-style-type: none">– Qualifier les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité : non-concurrence.– Rédiger une clause du contrat et en apprécier l'intérêt.

Rappel des faits

La société Mancel envisage également l'embauche d'une autre salariée : Mme Aurélié Barreau en CDI pour un poste d'ingénieur commercial.

Le contrat de travail de Mme Aurélié Barreau devra contenir une clause de non-concurrence.

Problème de droit (1)

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de non-concurrence ? Quel pourrait être le contenu d'une telle clause ?

Règles juridiques applicables

Une clause de non-concurrence est une clause d'un contrat de travail qui interdit au salarié, après la fin de la relation de travail (quelle qu'en soit la cause) d'exercer une activité concurrentielle à celle de son ancien employeur ou d'ouvrir une entreprise concurrente.

Les conditions de validité d'une telle clause ne sont pas définies par la loi mais par la jurisprudence. Elle dispose qu'une telle clause ne sera applicable seulement si :

- Elle est prévue au contrat de travail (ou dans la convention collective).
- Elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise dans l'activité spécifiquement visée.
- Elle est limitée dans le temps (durée raisonnable) et dans l'espace (zone géographique prévue).
- Elle prévoit une contrepartie financière (ou indemnité compensatrice) non dérisoire, versée après la rupture du contrat de travail (à l'issue du préavis ou lors du départ du salarié en l'absence de préavis).

L'absence de l'une de ces conditions rend la clause nulle. La clause de non-concurrence doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et ne peut pas l'empêcher de retrouver un emploi.

Le non-respect d'une clause de non-concurrence entraîne l'annulation du versement de l'indemnité ou de l'interdiction de concurrence prévue.

Application au cas

En l'espèce, Mme Aurélié Barreau est recrutée pour un poste d'ingénieur commercial important dans l'entreprise. Elle aura accès à l'ensemble de la gamme des produits de l'entreprise et sera amenée à prospecter les clients sur deux régions, à savoir la Bourgogne-Franche-Comté et le Grand Est. La validité de la clause sera toutefois dépendante du respect des conditions de validité décrites.

Problème de droit (2)

Quelle forme pourra prendre une clause de non-concurrence ?

Règles juridiques applicables

La rédaction d'une clause de non-concurrence est totalement libre. Elle devra cependant tenir compte des conditions de validité posées par la jurisprudence, et des dispositions conventionnelles si elles existent.

Application au cas

En l'espèce, la clause de non-concurrence insérée au contrat de travail d'Aurélié Barreau pourra être rédigée comme suit :

« Mme Barreau occupant un poste d'ingénieur commercial est soumise à une obligation de non-concurrence en cas de rupture du contrat de travail, même pendant la période d'essai, et quels qu'en soient le ou les motifs.

Au terme de cette clause, Mme Aurélié Barreau s'interdit de s'intéresser à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement, à toute entreprise ayant en tout ou partie une activité semblable ou similaire à celle de l'entreprise SAS Mancel, à savoir la fabrication de machines-outils de formage des métaux et machines servant à tourner, percer, plier, fraiser et découper les métaux (code NAF/APE 2841Z : fabrication de machines-outils pour le travail des métaux).

L'obligation de non-concurrence est justifiée par la nécessité de protéger les intérêts de la Société et notamment la politique commerciale et la gamme de produits de l'entreprise.

Cette interdiction est limitée à la durée de 6 mois, à compter de la date de rupture effective du contrat et aux régions Bourgogne-Franche-Comté et le Grand Est.

Pendant la durée d'interdiction, Mme Barreau percevra une indemnité compensatrice d'un montant égal à 40 % du salaire brut moyen des trois (3) derniers mois.

Cette indemnité lui sera versée à compter du jour de son départ effectif et, mensuellement, pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence.

Cependant, la Société Mancel se réserve le droit de renoncer à imposer à Mme Aurélié Barreau le respect de la clause de non-concurrence. La salariée en sera alors informée au plus tard, le jour de son départ ».

1.3 Qualifiez la rupture mise en œuvre par Léo Laplace.

Compétences attendues	
2.9	<ul style="list-style-type: none">– Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée.– Préciser les conséquences financières d'une rupture de contrat de travail dans une situation donnée : prise d'acte de la rupture.

Rappel des faits

M. Laplace, salarié de la SAS Mancel et nouvellement élu au CSE, a décidé de quitter l'entreprise. Il a exposé par écrit un certain nombre de reproches à son DRH, notamment la réduction unilatérale de sa rémunération.

Problème de droit

Quelles sont les caractéristiques d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail ?

Règles juridiques applicables

Un contrat de travail est un contrat synallagmatique. À ce titre, le salarié qui considère que l'employeur ne respecte pas un des éléments essentiels de son contrat de travail, tel le temps de travail ou la rémunération, peut quitter l'entreprise et saisir le conseil des prud'hommes afin de faire qualifier la rupture aux torts de l'employeur et donc, en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il s'agit d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail. Cette procédure a pour objectif d'imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail à l'employeur en raison du non-respect par ce dernier d'éléments significatifs du contrat de travail.

Si le salarié est protégé, la prise d'acte sera requalifiée en licenciement nul.

À l'inverse, si le conseil des prud'hommes considère que les griefs ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission.

Application au cas

En l'espèce, le salarié protégé M. Léo Laplace, dans sa lettre, reproche à son employeur d'avoir réduit unilatéralement sa rémunération malgré son refus. La rémunération est un élément essentiel de son contrat de travail qui requiert son accord pour être modifié. Léo Laplace considère que cela rend impossible le maintien de la relation de travail. Le salarié pourra quitter l'entreprise et assigner son employeur devant le conseil des prud'hommes.

Si le juge fait droit à la demande de Léo Laplace, son départ sera qualifié de licenciement nul car ce salarié est un salarié protégé élu au CSE.

1.4 Précisez l'impact financier de cette rupture du contrat de travail pour l'employeur.

Compétences attendues	
3.1	Identifier les salariés protégés et les moyens de leur protection.
2.9	Préciser les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail dans une situation donnée : prise d'acte de la rupture.

Problème de droit

Quelles sont les conséquences financières pour l'employeur d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail ?

Règles juridiques applicables

Si le conseil des prud'hommes condamne un employeur dans le cadre d'une procédure de prise d'acte de rupture du contrat de travail, il devra verser :

- Une indemnité compensatrice de préavis si le salarié dispose de l'ancienneté suffisante pour bénéficier d'un préavis.
- Une indemnité de congés payés.
- Une indemnité de licenciement. Le montant sera déterminé par le Code du travail ou la CCN.
- Des dommages et intérêts pour licenciement nul en raison du non-respect du statut de salarié protégé élu au CSE.
- Le salarié est protégé depuis son élection au CSE, pour la durée de son mandat de 4 ans + 6 mois. L'employeur pourra être contraint de verser une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur (égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à l'expiration de la période de protection).

Toutefois, si le juge ne fait pas droit à la demande du salarié, le départ sera analysé comme une démission. L'employeur ne devra verser aucune indemnité. Il pourra même demander des dommages et intérêts en réparation d'un éventuel préjudice. Le statut protecteur ne s'appliquera pas.

Application au cas

En l'espèce, les conséquences financières pour la société SAS Mancel dépendront fortement de la décision du conseil des prud'hommes sur le litige déposé par le salarié protégé Léo Laplace.

Mais, la prise d'acte de rupture de son contrat est susceptible d'être requalifiée par les prud'hommes en licenciement et l'employeur SAS Mancel n'a pas été en mesure de demander dans les temps l'autorisation de la rupture du contrat de travail du salarié protégé à l'inspection du travail.

Si le CPH impute la rupture à la société SAS Mancel, Léo Laplace, salarié élu au CSE et protégé jusqu'en décembre 2023, aura droit à différentes indemnités :

- Indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur,
- Indemnité pour licenciement nul,
- Indemnité de préavis,
- Indemnité légale de licenciement (liée à l'ancienneté).

Partie 2 : La mise en place d'un aménagement du temps de travail (6 points)

2.1 Déterminez si, à défaut de signature du délégué syndical de la CGT, l'accord peut néanmoins être valablement conclu.

Compétences attendues	
3.2	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les personnes habilitées à négocier des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical. – Vérifier les conditions de validité de l'accord ou de la convention aux différents niveaux de négociation.

Rappel des faits

L'entreprise Mancel souhaite conclure un accord d'aménagement du temps de travail pour une partie de son personnel.

Problème de droit

Quelles sont les conditions de validité d'un accord d'entreprise ?

Règles juridiques applicables

Un accord d'entreprise est valable à condition d'être signé par :

- L'employeur.
- Les organisations syndicales représentatives, qui ont réunis plus de 50 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections professionnelles.

Si une ou plusieurs organisations syndicales représentant 30 % des suffrages ont signé l'accord, ils peuvent décider de le soumettre à un référendum. Dans cette hypothèse et en cas de respect de la procédure et des délais, l'accord pourra être validé par la majorité des salariés soit 50 %.

Application au cas

En l'espèce, trois organisations syndicales sont présentes au sein de la SAS Mancel :

- La CGT qui a recueilli 62 % des suffrages,
- La CFDT : 21 % des suffrages,
- le SMD : 17 % des suffrages.

Chacun des syndicats dispose d'un délégué syndical.

Si la CGT refuse de signer l'accord sur l'aménagement du temps de travail, les deux autres syndicats, ne représentant pas plus de la moitié des suffrages, ne pourront pas seuls valider l'accord.

Cependant, les syndicats CFDT et SMD regroupent 38 % des suffrages, ils disposent donc de la possibilité de recourir à un référendum des salariés afin de tenter de valider l'accord qui aura été négocié.

2.2 Appréciez dans quelle mesure Lorraine Mancel peut décider unilatéralement d'aménager le temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine.

Compétences attendues	
2.4	<ul style="list-style-type: none"> – Préciser le cadre légal et conventionnel du recours aux heures supplémentaires et les obligations de l'employeur en termes de repos et de rémunération, dans une situation donnée. – Évaluer les marges de manœuvre de l'employeur pour faire varier le temps de travail d'un salarié.

Problème de droit

Dans quelle mesure l'employeur peut-il aménager unilatéralement le temps de travail de ses salariés ?

Règles juridiques applicables

Un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine doit, en principe, faire l'objet d'un accord d'entreprise.

En l'absence d'accord collectif applicable à l'entreprise, l'employeur dispose encore de la possibilité d'organiser le temps de travail de ses salariés sur une période supérieure à la semaine et jusqu'à 4 semaines.

La durée du travail de l'entreprise peut ainsi être organisée, par décision de l'employeur, sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée au plus égale à :

- 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés.
- 9 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur devra consulter le comité social et économique, s'il existe, de sa volonté de mettre en œuvre un aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, l'employeur devra informer tous les salariés de la nouvelle répartition de leur temps de travail dans un délai raisonnable.

Application au cas

En l'espèce, la SAS Mancel compte environ une centaine de salariés, même en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur a la possibilité d'organiser la durée de travail sur une période de 4 semaines.

Par conséquent, Lorraine Mancel peut décider unilatéralement d'aménager le temps de travail de ses salariés sur une période pouvant aller jusqu'à 4 semaines.

2.3 Indiquez en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire, si Kevin Martin peut refuser un aménagement de la durée du travail décidé par Lorraine Mancel ainsi que les conséquences d'un éventuel refus de sa part.

Compétences attendues	
2.4	– Évaluer les marges de manœuvre de l'employeur pour faire varier le temps de travail d'un salarié.
2.3	– Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail ; en tirer les conséquences juridiques.

Problème de droit

La décision unilatérale de l'employeur d'organiser la durée de travail sur un cycle de 4 semaines s'impose-t-elle au contrat de travail du salarié ?

Règles juridiques applicables

Toute modification substantielle des conditions de travail comme un changement de lieu de travail, de la rémunération ou des missions suppose l'accord de chacune des parties.

En principe, la modification de la durée de travail suppose l'accord du salarié.

Cependant, l'arrêt de la Cour de cassation du 11 mai 2016 précise que la mise en place par l'employeur, à défaut d'accord collectif, d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de plus de 50 salariés, ne constitue pas une modification du contrat de travail qui requerrait l'accord exprès du salarié, mais constitue une modification des conditions de travail.

En application de l'arrêt de la Haute Juridiction, le salarié qui refuse l'aménagement de la durée de travail et qui refuse la modification de ses conditions de travail commet une faute. En effet, cela pourra être considéré comme un refus d'exécuter une directive de l'employeur et entraîner une sanction.

Application au cas

En l'espèce, l'employeur pourra imposer la nouvelle organisation de la durée de travail. Le refus des salariés pourra être qualifié de faute et sanctionné.

Par conséquent, Lorraine Mancel peut décider d'aménager le temps de travail des salariés de la SAS sur des cycles de 4 semaines. Si Kevin Martin refuse de s'y soumettre il pourra être sanctionné par procédure disciplinaire.

Partie 3 (au choix) : Conclusion de CDI de chantier (5 points)

3.1 Indiquez si la société Mancel peut recruter huit salariés en CDI de chantier pour la réalisation de ce projet.

Compétences attendues	
2.1	– Vérifier la légalité d'un recrutement.
2.2	– Justifier le choix d'un contrat de travail dans un contexte donné : le CDI de chantier ou d'opération.

Rappel des faits

La SAS Mancel envisage de développer en interne une nouvelle machine multifonctions intégrant une solution de maintenance prédictive et de contrôle en ligne.

Ce projet implique de recruter plusieurs ingénieurs et techniciens spécialisés. L'employeur envisage de les recruter en CDI de chantier.

Problème de droit

Quelles sont les caractéristiques d'un CDI de chantier ?

Règles juridiques applicables

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée qui permet d'engager des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. L'arrivée du terme de l'opération ou du chantier est une cause de licenciement du salarié.

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, la mise en place de ces contrats n'est possible que dans les entreprises (quel que soit le secteur d'activité) qui ont conclu un accord collectif prévoyant l'usage de ce contrat particulier.

Cette convention ou cet accord collectif de branche étendu doit ainsi obligatoirement préciser les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un tel contrat, par exemple :

- La taille des entreprises concernées.
- Les activités concernées.
- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat.
- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés.
- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés.
- L'indemnité de licenciement.

En l'absence d'accord de branche étendu, le recours au CDI de chantier ou d'opération est possible si l'usage de ce contrat était habituel dans ce secteur d'activité (BTP, construction navale etc.).

Application au cas

Dans le cadre de la SAS Mancel, nous avons bien un accord d'entreprise qui a été conclu le 29 juin 2018. Il y prévoit, comme exigé par la loi :

- Les entreprises concernées, c'est-à-dire toutes les entreprises du secteur quel que soit leur taille et pour l'ensemble de leurs activités.
- L'effectif maximal de salariés en CDI de chantier ou d'opération. L'accord prévoit que dans les entreprises de 50 à 1000 salariés, ces contrats ne peuvent pas représenter plus de 10 % de l'effectif.

L'entreprise Mancel compte environ 100 personnes. Le recrutement de 8 personnes (tous profils confondus) est donc envisageable sous forme de contrat d'opération. Au terme des 3 ou 4 ans, à l'arrivée du terme du projet, le licenciement des salariés pourra être envisagé.

3.2 Analysez, dans ce contexte, l'intérêt pour la société Mancel du CDI de chantier par rapport au CDI de droit commun ou au CDD (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

Compétences attendues	
2.2	Justifier le choix d'un contrat de travail dans un contexte donné.

Le contrat de chantier ou d'opération présente de nombreux avantages par rapport au CDI de droit commun ou au CDD.

Lorsqu'une entreprise ne dispose pas d'une très grande visibilité sur un projet, le CDI de droit commun n'est pas toujours adapté. En effet si, au terme de plusieurs années, le projet se termine, l'employeur ne pourra pas, sauf pour un motif économique, licencier le salarié.

La rigidité du CDD n'est également pas toujours adaptée à certains projets. Si le recours à un CDD est possible en cas d'accroissement temporaire d'activité, il est limité à 18 mois et ne peut être rompu avant l'arrivée du terme sauf dans certaines circonstances limitées.

Le contrat d'opération permet plus de souplesse car la durée du contrat est attachée à la durée du projet et peut dépasser la limite des 18 mois imposée au CDD. Ce contrat reste, cependant, encadré car il ne peut être mis en place que dans les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise ou relevant d'un accord de branche étendu.

Partie 4 (au choix) : L'accident au cours d'une mission professionnelle (5 points)

4.1 Déterminez en vous appuyant sur l'article présent dans la base documentaire si l'accident dont a été victime Vincent Potter peut être assimilé à un accident de travail.

Compétences attendues	
4.3	<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les risques couverts (accident du travail). – Qualifier un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

Rappel des faits

Un salarié de l'entreprise en déplacement professionnel a été victime d'un accident de ski nautique à proximité de la plage alors qu'il était invité par un client.

Problème de droit

Quels sont les éléments caractéristiques d'un accident de travail ?

Règles juridiques applicables

L'accident de travail est défini par le Code de la sécurité sociale comme l'accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail.

Cet accident de travail survenu à l'occasion du travail est caractérisé par deux éléments principaux :

- Un évènement soudain non souhaité,
- Entraînant une blessure physique ou psychologique.

Dans le cadre d'un déplacement professionnel, selon l'article de la RF Social, l'accident de travail existe, peu importe que le salarié soit au moment de l'évènement engagé dans une activité professionnelle ou un acte de la vie courante. L'accident survenu durant une mission est présumé être un accident de travail.

Seule la preuve par l'employeur ou par la CPAM de l'interruption de la mission pour un motif « *purement personnel* » pourrait priver le salarié de la reconnaissance de l'accident de travail.

Application au cas

Dans le cadre de la déclaration de l'accident de son salarié Vincent Potter, le DRH de l'entreprise Mancel, Karim Zaoui, a émis des réserves sur le caractère professionnel de l'accident. Cela va contraindre la CPAM à conduire une enquête sur les circonstances de l'accident.

Le salarié s'est blessé alors qu'il était en train de faire du ski nautique avec un client. Il semble que les circonstances de l'accident nautique de Vincent Potter ne représentent pas une activité récréative purement privée.

L'accident de M. Vincent Potter devrait être reconnu en accident de travail.

4.2 Explicitez les incidences de cet accident sur le contrat de travail de Vincent Potter.

Compétences attendues	
2.3	Identifier les cas de suspension du contrat de travail et en déduire les principaux effets.
4.3	Distinguer la prise en charge d'un risque selon son origine professionnelle ou non.

Problème de droit

Quelles sont les incidences de la reconnaissance de l'accident de travail sur le contrat du salarié ?

Règles juridiques applicables

Un salarié reconnu en accident de travail va bénéficier :

- D'une prise en charge à 100 % de ses soins.
- De la suspension de son contrat de travail le temps de l'arrêt de travail consécutif à l'accident.
- Du droit aux congés payés.
- Au cours de cette période assimilée à du travail effectif, le salarié va percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) qui lui seront versées sans délai de carence. Ces indemnités correspondent à 60 % du salaire journalier de référence pour les 28 premiers jours d'arrêt et ensuite 80 % de ce salaire. Le cas échéant, l'employeur est tenu de verser un complément de salaire.
- Le salarié sera protégé contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde commise par le salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail.

Si l'arrêt de travail dure au moins 30 jours, la reprise de poste sera subordonnée à une visite médicale qui devra avoir lieu dans les 8 jours du retour du salarié au travail.

Application au cas

En l'espèce, le contrat de travail de M. Vincent Potter sera donc suspendu le temps de son arrêt de travail pour accident, soit pendant 3 semaines. Vincent Potter verra ses droits maintenus. L'employeur SAS Mancel ne pourra pas mettre un terme au contrat de travail sauf circonstances exceptionnelles citées ci-dessus.

À son retour, Vincent Potter reprendra ses fonctions au poste et aux conditions de travail établis avant la suspension de son contrat sans avoir perdu le bénéfice de ses droits.