

I – CAS PRATIQUE**DOSSIER 1****1.1. Comment justifier la présence d'un délégué syndical alors que l'entreprise n'employait que vingt-cinq salariés avant le rachat ?****Règles de droit**

La désignation d'un délégué syndical s'impose à l'employeur lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.

La mise en place de délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Application

En l'espèce, avant le rachat des salles de Montpellier, la SA WELLFORM employait 25 salariés dont un délégué syndical. L'effectif de onze salariés étant dépassé, un délégué du personnel a été mis en place et a pu être désigné délégué syndical par un syndicat représentatif.

1.2. Un comité d'entreprise devra-t-il être mis en place ?**Règles de droit**

L'organisation des élections au comité d'entreprise est obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'effectif est calculé en tenant compte, notamment, des salariés en CDI à temps plein, des salariés à temps partiel proportionnellement à leur durée de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle, des salariés en CDD et des travailleurs temporaires, au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent.

Application

En l'espèce, après le rachat des salles de Montpellier en mars 2007, la SA WELLFORM emploie 54 salariés. La plupart des salariés étant à temps partiel, le décompte de l'effectif n'atteint sans doute pas 50.

De plus, indépendamment du calcul de l'effectif, le seuil de 50 n'a pas encore été atteint durant 12 mois en janvier 2008.

DOSSIER 2**2.1 Quelle procédure le directeur général aurait-il dû respecter pour licencier Monsieur CORBIER ?****Règles de droit**

Pour licencier un salarié protégé tel qu'un délégué syndical, l'employeur doit respecter une procédure spécifique. De plus, lorsque le licenciement est motivé par une faute, il doit respecter la procédure de licenciement disciplinaire.

Il doit convoquer le salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge au plus tard dans les deux mois de la prise de connaissance de la faute. L'entretien préalable doit avoir lieu dans un délai minimum de 5 jours ouvrables après la convocation.

S'agissant d'un salarié protégé, l'employeur demande l'autorisation à l'inspecteur du travail de licencier le salarié dans les 15 jours qui suivent l'entretien.

En cas d'autorisation par l'inspecteur du travail, l'employeur notifie le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception qui ne peut pas être envoyée moins de 2 jours ouvrables après l'entretien ni plus d'un mois après celui-ci.

Licencier sans autorisation de l'inspecteur du travail (ou passer outre un refus) entraîne la nullité du licenciement prononcé et l'obligation de réintégrer le salarié s'il en fait la demande.

Application

En l'espèce, le directeur général a licencié « sur le champ » Monsieur CORBIER, délégué syndical, pour faute grave. Il aurait dû, avant de lui notifier son licenciement, le convoquer à un entretien, demander l'autorisation de l'inspecteur du travail et respecter les délais entre chaque étape. Il court donc le risque d'une action en nullité du licenciement.

2.2. A quelles conditions les allocations chômage sont-elles versées ? En conséquence Monsieur CORBIER y a-t-il droit ?

Règles de droit

Pour avoir droit aux allocations chômage (allocation de retour à l'emploi), plusieurs conditions doivent être réunies :

- condition d'affiliation : avoir cotisé la durée requise au régime d'assurance chômage ;
- condition d'aptitude physique ;
- condition d'âge : avoir au moins 60 ans et remplir les conditions pour percevoir une retraite à taux plein ;
- condition de recherche d'emploi : être inscrit comme demandeur d'emploi et être à la recherche effective d'un emploi ;
- condition de chômage involontaire : avoir été privé involontairement de son emploi, tel est le cas si la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, même pour faute grave ou lourde, de la fin d'un CDD, d'une démission légitime ou d'une cause économique.

Application

En l'espèce, Monsieur CORBIER a été licencié pour faute grave. La rupture de son contrat de travail est donc considérée comme involontaire. Son ancienneté étant soulignée, il respecte donc certainement la condition d'affiliation. Donc dans la mesure où il est toujours apte physiquement, où il n'a pas encore droit à une retraite à taux plein et où sa recherche d'un emploi sera effective, il aura droit aux allocations chômage.

DOSSIER 3

3.1 Le directeur général peut-il invoquer la clause de dédit-formation prévue dans le contrat de travail de Monsieur BARLOU ?

Règles de droit

Le contrat de travail (hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation) peut contenir une clause de dédit-formation par laquelle le salarié s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise en contrepartie d'une formation entièrement financée par elle et à verser, en cas de départ anticipé, une somme forfaitaire fixée à l'avance ou à rembourser les frais de formation.

La jurisprudence a énoncé plusieurs conditions de validité :

- les frais de formation engagés par l'entreprise doivent dépasser le montant de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle ;
- le salarié doit conserver sa liberté de démissionner ;
- elle peut seulement être mise en œuvre en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde ;
- sur la forme, la cour de cassation exige qu'une convention soit conclue avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation, son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement par le salarié.

Application

En l'espèce, la clause mentionnée au contrat de travail de Monsieur BARLOU est bien une clause de dédit-formation. Mais sa validité est contestable puisqu'elle prétend s'appliquer pour toute formation professionnelle quel que soit le montant de l'engagement financier de l'entreprise.

En effet, il est précisé que le directeur général a déduit la totalité du coût de la formation de sa contribution financière à la formation professionnelle. Il faut en conclure que les frais engagés pour la formation de Monsieur BARLOU ne dépassent pas le montant de la participation obligatoire à la formation. Pour cette raison, le directeur général ne peut pas imposer à Monsieur Barlou le versement d'un dédit-formation.

3.2. A combien d'heures de formation Monsieur BARLOU a-t-il encore droit au titre de son DIF au moment de sa démission ?

Règles de droit

La loi du 4/05/2004 accorde à tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an. Les droits acquis peuvent être cumulés sur six ans dans la limite de 120 heures.

Application

En l'espèce, Monsieur BARLOU est en contrat à durée indéterminée à temps plein. Il bénéficie d'un droit individuel à la formation depuis la loi du 4/05/2004 de 20 heures par an. Il a déjà utilisé 25 heures. En mai 2008, il a cumulé 80 heures de formation moins les 25 heures. Il lui reste donc 55 heures.

3.3. Peut-il encore utiliser son DIF malgré sa démission ? Le cas échéant, la formation se déroulerait-elle sur le temps de travail et serait-elle rémunérée ?

Règles de droit

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

La formation se déroulera en-dehors du temps de travail et le salarié aura droit à une allocation égale à 50% de son salaire versée par l'employeur.

Application

En l'espèce, Monsieur BARLOU peut utiliser les 55 heures qui lui restent à condition d'en faire la demande et de débiter la formation avant la fin de son préavis.

DOSSIER 4

4.1. Quelles sont les conséquences du refus de Mademoiselle VALSA de muter à Montpellier ?

Règles de droit

En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer un changement des conditions de travail au salarié dont le refus serait fautif. Mais il ne peut pas imposer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail sans l'accord du salarié dont le refus ne serait pas fautif.

En l'absence de clause de mobilité, le changement de lieu de travail est une modification du contrat qui nécessite l'accord du salarié si la mutation a lieu dans un secteur géographique différent.

Si la modification a un motif économique, l'employeur doit respecter une procédure d'information du salarié.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur doit alors y renoncer ou procéder au licenciement en le motivant autrement que par le refus qui n'est pas fautif, sinon il devra verser des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Application

En l'espèce, le directeur général veut muter Mademoiselle VALSA de Toulouse à Montpellier. Les deux villes étant distantes de plus de 200 Km, il est possible de considérer que la mutation a lieu hors secteur géographique et que donc elle ne peut pas être imposée à Mademoiselle VALSA sans son accord.

La modification semble être fondée sur un motif économique. L'employeur doit respecter la procédure d'information du salarié.

Il peut ensuite soit renoncer à la mutation soit procéder au licenciement économique.

Le refus de la salariée de la modification de son contrat de travail ne peut pas être la cause du licenciement.

Quelles sont les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires et quels sont les droits au repos compensateur en fonction de l'effectif de l'entreprise ?

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se calculent par semaine civile, à partir de la 36^{ème} heure.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, à défaut d'accord dérogatoire, elles sont majorées de 25 % pour les 8 premières et de 50 % au-delà.

L'accord dérogatoire peut prévoir une majoration minimale de 10 %.

Un contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord de branche ou d'entreprise à défaut l'entreprise doit appliquer le contingent réglementaire fixé à 220 h par salarié et par an, 130 h en cas d'accord de modulation. Au-delà du contingent, les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'inspecteur du travail.

Repos compensateur

Il existe deux formes de repos compensateur, repos compensateur de remplacement et repos compensateur obligatoire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement si un accord de branche étendu ou accord d'entreprise le prévoit.

Le repos compensateur obligatoire varie selon la taille de l'entreprise et le nombre d'heures supplémentaires effectués.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, dans la limite du contingent d'heures supplémentaires conventionnel (à défaut 220 heures supplémentaires par an), les salariés ont droit à 30 minutes de repos compensateur par heure supplémentaire à partir de la 42^{ème} heure hebdomadaire. Au-delà du contingent, chaque heure supplémentaire donne droit à une heure de RC.

Pour les entreprises de 20 salariés au plus, il n'y a pas de repos compensateur dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires. Au-delà du contingent, chaque heure supplémentaire donne droit à 30 minutes de RC.

III - ETUDE D'UN DOCUMENT

1. Résumez les faits et la procédure.

L'ASSEDIC des Bouches-du-Rhône a absorbé l'ASSEDIC Val de Durance pour former l'ASSEDIC Alpes-Provence. Les salariés de l'ASSEDIC Val de Durance bénéficiaient d'une prime trimestrielle de restauration. Un accord conclu au sein du nouvel organisme a prévu le maintien, au profit des salariés de l'entreprise absorbée de la prime de restauration. Quatre salariés issus de l'entreprise absorbante ont demandé à bénéficier de cette prime par application du principe "à travail égal, salaire égal".

Ils ont saisi le conseil de prud'hommes. Puis un appel a été interjeté. L'employeur condamné en appel fait un pourvoi en cassation.

2. Rappelez la procédure de dénonciation d'un accord collectif et les conséquences pour les salariés.

Lorsqu'un accord d'entreprise est dénoncé, un préavis de 3 mois (sauf clause contraire) doit être respecté durant lequel l'accord continue de s'appliquer. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois. L'accord d'entreprise continue de produire effet jusqu'à la signature d'un accord de substitution ou, à défaut, pendant 12 mois, à compter de la fin du préavis. A l'expiration de ces délais, les salariés conservent les avantages individuels acquis qui s'incorporent à leur contrat de travail. Un avantage est acquis par un salarié s'il en a déjà bénéficié, l'avantage individuel s'oppose à l'avantage collectif.

3. Quelle précision cet arrêt apporte-t-il sur l'application du principe « à travail égal, salaire égal » ?

En matière de rémunération, la jurisprudence a posé le principe « à travail égal, salaire égal », rappelé dans l'arrêt du 4/12/2007. Toutefois, l'employeur peut justifier une différence de rémunération par des éléments objectifs.

Dans l'arrêt du 4/12/2007, la cour de cassation précise que le « maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif /.../ ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord ».

Autrement dit, est justifiée la différence de rémunération entre d'une part, les salariés embauchés avant la mise en cause d'un accord d'entreprise qui peuvent bénéficier d'une rémunération au titre des avantages acquis maintenue dans l'accord de substitution et d'autre part les salariés embauchés après l'accord de substitution.