

I. CAS PRATIQUES**DOSSIER 1****1.1 Comment s'analyse l'accident de Monsieur BATY et quelles sont les conséquences sur son contrat de travail ?****Règle de droit**

Est un accident du travail, un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne travaillant, à quelque titre ou lieu que ce soit, pour un employeur et dont il est résulté une lésion.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt. Pendant la durée de suspension de son contrat, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf faute grave de sa part ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident.

Application

Monsieur BATY a été blessé au lieu du travail, pendant son temps de travail et dans l'exercice de celui-ci. Son accident s'analyse donc en un accident du travail.

Pendant la durée de son arrêt de travail, son contrat de travail est suspendu. Monsieur BATY est également protégé contre le licenciement, dans les conditions ci-dessus.

1.2 Quelles prestations en espèces percevra Monsieur BATY ?**Règle de droit**

Le salarié perçoit pendant la durée de l'arrêt maladie et sans délai de carence des prestations en espèces, sous forme d'indemnités journalières :

- à hauteur de 60% du salaire journalier de base plafonné pendant les 28 premiers jours ;
- à hauteur de 80% de ce salaire à partir du 29ème jour.

Application

Monsieur BATY va donc percevoir des indemnités journalières de 60% puis 80% de son salaire journalier de base plafonné.

1.3 Quelles obligations doit respecter Monsieur LELONG lors de la reprise du travail de Monsieur BATY ?**Règle de droit**

En cas d'accident du travail ayant entraîné une absence d'au moins 8 jours, l'employeur doit faire passer au salarié dans les 8 jours de son retour une visite médicale de reprise. Cette visite doit être effectuée par le médecin du travail et a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi.

Application

Monsieur BATY a été victime d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de 45 jours. Il doit donc dans les 8 jours de sa reprise passer une visite médicale de reprise devant le médecin du travail.

1.4 Comment Monsieur Lelong peut-il faire reconnaître l'inaptitude de Monsieur Baty ?

Lors de la visite médicale obligatoire de reprise, le médecin du travail doit apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste.

Si le médecin constate l'inaptitude du salarié, celle-ci doit être confirmée par un deuxième examen médical effectué au minimum 2 semaines après la visite de reprise, sauf en cas de procédure d'urgence.

2.1 Monsieur LELONG peut-il considérer que Madame VALOIS a démissionné ?

Règle de droit

La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié fait connaître sa volonté de résilier son contrat de travail. Pour être valable, elle doit être librement consentie, c'est-à-dire non exprimée sous la contrainte physique ou morale ou sous la pression des événements, et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque.

Sauf disposition conventionnelle contraire, aucune forme n'est imposée en matière de démission. Elle n'a pas à être motivée

Application

Madame VALOIS a quitté brutalement la société à la suite des reproches de Monsieur LELONG, et alors qu'elle était sous le coup de la colère. Elle n'a jamais indiqué à son employeur qu'elle souhaitait démissionner.

Dès lors, même en cas d'absence prolongée de sa part, il ne peut être considéré qu'elle a clairement exprimé sa volonté de démissionner.

2.2 Comment qualifie-t-on une telle rupture du contrat de travail ? Quels effets peut-elle produire et que risquent chacune des parties devant le conseil de prud'hommes ?

Règle de droit

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en imputant la responsabilité à son employeur. La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme particulier.

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié sont justifiés et suffisamment graves. Le salarié peut dès lors bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et d'une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus) ou calculée en fonction de son préjudice. La prise d'acte produit les effets d'une démission si les faits reprochés à l'employeur ne sont pas justifiés ou ne sont pas considérés comme suffisamment graves. Dans ce cas, le salarié peut être condamné à payer à l'employeur une indemnité pour non respect du préavis.

Application

Si les faits reprochés par Madame VALOIS apparaissent comme justifiés, le conseil de prud'hommes pourra juger que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Compte tenu de son ancienneté et de la taille de l'entreprise, elle pourra bénéficier d'une indemnité d'au moins 6 mois de salaire, outre les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement et de préavis

Si les faits ne sont pas justifiés, la prise d'acte produira les effets d'une démission et Monsieur LELONG pourra lui demander une indemnité pour non respect du préavis.

DOSSIER 3

3.1 Monsieur LELONG est-il tenu d'organiser de nouvelles élections de délégués du personnel à la suite de la demande de Monsieur PATUREAU ?

Règle de droit

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans par les salariés, dans les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 dernières années précédant la date de l'élection.

L'initiative des élections appartient à l'employeur.

Un salarié ou une organisation syndicale représentative peuvent demander à tout moment l'organisation des élections si l'institution n'a pas été créée.

L'employeur doit engager la procédure dans le mois de la demande.

Application

Compte tenu du procès-verbal de carence préalablement établi, Monsieur PATUREAU peut parfaitement demander l'organisation d'élections et Monsieur LELONG doit engager la procédure dans le mois de la demande.

3.2 Monsieur LELONG doit-il faire droit à la demande de Monsieur PATUREAU en ce qui concerne le comité d'entreprise ?

Règle de droit

La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés. L'effectif de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date de l'élection. Il est possible de mettre en place volontairement un comité d'entreprise par voie conventionnelle dans les entreprises n'atteignant pas le seuil.

Application

L'effectif de l'entreprise atteint 62 salariés depuis la fusion intervenue à l'automne 2009. L'entreprise n'a pas dépassé le seuil de 50 salariés pendant 12 mois au cours des 3 dernières années.

Monsieur LELONG peut donc refuser la demande de Monsieur PATUREAU.

3.3 Quelles sont les attributions de Monsieur PATUREAU en qualité de délégué du personnel ?

Règle de droit

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des conventions et accords collectifs et des dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité.

Ils peuvent saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires du travail dont elle assure le contrôle.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions économiques dévolues au comité d'entreprise. Ils peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte. En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ils exercent les missions dévolues à ce comité.

Application

Compte tenu de la taille de la société COULEURS PLUS, et donc de l'absence de comité d'entreprise et de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, Monsieur PATUREAU exercera les fonctions légales de délégué du personnel, ainsi que les missions du CHSCT et les missions économiques du comité d'entreprise.

DOSSIER 4

4.1 Au regard de vos connaissances et de l'extrait de l'arrêt figurant ci-dessous, le mouvement de grève initié par Monsieur PATUREAU vous semble-t-il licite ?

Règle de droit

La grève est la cessation collective et concertée du travail par le personnel de l'entreprise, en vue d'appuyer des revendications professionnelles, préalablement présentées à l'employeur. C'est un droit constitutionnel, dont l'exercice ne peut être condamné sauf en cas d'usage abusif de ce droit.

Les arrêts de travail peuvent être répétitifs. La Cour de Cassation, dans son arrêt du 7 avril 1993 a jugé licite une grève pendant laquelle les salariés avaient multiplié les arrêts de travail de courte durée, dans la mesure où l'entreprise, si elle établissait une désorganisation de la production, ne pouvait justifier d'une désorganisation de l'entreprise, seule à même d'établir le caractère abusif de la grève.

Application

La grève initiée par Monsieur PATUREAU est fondée sur des revendications professionnelles (augmentation des salaires). Elle est collective et concertée. Le fait qu'elle se caractérise par de multiples arrêts de travail ne suffit pas à la rendre abusive, à moins que la société COULEURS PLUS démontre que ces multiples arrêts ont entraîné une désorganisation de l'entreprise elle-même.

II. QUESTION

Comment la loi du 20 août 2008 redéfinit-elle la notion de représentativité d'un syndicat dans une entreprise ?

La représentativité des syndicats a été modifiée par la loi du 20 août 2008.

Elle doit être déterminée au regard des 7 critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- l'ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter du dépôt des statuts ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation. Les syndicats doivent à cet égard avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Tous ces critères doivent être remplis mais leur pondération peut varier.

III. ÉTUDE DE DOCUMENT

1. Problème juridique.

L'employeur peut-il utiliser comme moyen de preuve les documents figurant sur l'ordinateur professionnel d'un salarié, en son absence, à l'appui de son licenciement disciplinaire ?

2 À l'aide de l'arrêt ci-dessus et de vos connaissances, vous préciserez dans quelle mesure un salarié peut utiliser l'ordinateur professionnel (fourni par l'employeur) à des fins personnelles ?

L'usage du matériel informatique fourni par l'employeur au salarié à des fins professionnelles doit normalement être réservé à cet usage. Par exception, le salarié peut avoir un usage personnel mais raisonnable du matériel informatique professionnel.

Dans son usage personnel, le salarié doit respecter les limites posées par l'employeur. Celles-ci peuvent être édictées par le règlement intérieur, la charte informatique voire le contrat de travail. Toutefois, ces restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Par ailleurs, les fichiers que le salarié entend protéger par le secret de la correspondance doivent être étiquetés « personnels ». Il appartient donc au salarié de les différencier des fichiers professionnels.

Enfin, l'ordinateur de l'entreprise ne peut pas être utilisé pour un usage abusif ou à des fins illicites ou frauduleuses.