

I – ÉTUDES DE SITUATIONS PRATIQUES

DOSSIER 1

1) Le licenciement pour motif personnel

Par principe juridique :

- le licenciement pour motif personnel doit reposer sur une cause réelle et sérieuse ;
- l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution technologique de son emploi ;
- en l'absence de formation, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

L'employeur n'a pas fourni de formation professionnelle à la salariée pendant 15 ans. Cette salariée n'a pas pu s'adapter aux évolutions technologiques. Le licenciement est illégitime.

2) Le gérant vous demande quelles peuvent être les conséquences de l'action du salarié.

Lorsque le salarié prend acte de l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail du fait du comportement fautif de son employeur, le contrat de travail est rompu.

A la suite de cette rupture, le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes. Auquel cas, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués sont jugés suffisamment graves par le Conseil de Prud'hommes ou les effets d'une démission dans le cas contraire.

Dans le premier cas, l'employeur pourrait être condamné au versement d'indemnités pour absence de cause réelle et sérieuse. Dans le second cas, le salarié pourrait être contraint à indemniser l'employeur pour absence de préavis.

Si l'employeur ne peut pas établir par un système quelconque de relevé horaire que le salarié n'a pas accompli les heures supplémentaires dont il prétend obtenir le paiement, les juges pourront décider, au vu des éléments fournis par le salarié à l'appui de sa demande, que la rupture produit les effets d'un licenciement.

DOSSIER 2

3) Après avoir défini la rupture conventionnelle, vous indiquerez au gérant la procédure à suivre pour la mettre en place.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties reposant sur leur liberté de consentement. Il s'agit d'un mode de rupture distinct de la démission ou du licenciement.

L'employeur et chaque salarié doivent convenir d'une rupture conventionnelle au cours d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister de la même façon que lors d'un entretien préalable à un licenciement.

L'accord doit définir les conditions de la rupture, et notamment le montant de l'indemnité de rupture versée au salarié qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement qu'aurait reçue le salarié. La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'administration du travail.

A compter de la réception de la demande d'homologation, la Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. Si aucune réponse n'est notifiée de sa part dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et le contrat de travail est rompu.

M. Cabral peut proposer ce mode de rupture du contrat aux salariés et devra respecter la procédure.

4) Quelles possibilités s'offrent à lui ?

Un comité d'entreprise doit être mis en place dans toute entreprise ayant employé au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes. Une délégation unique du personnel (DUP) peut être mise en place dans les entreprises occupant moins de 200 salariés.

Comme l'entreprise Gama emploie 53 salariés depuis plus de trois ans, le gérant pourra opter pour la mise en place d'une DUP après consultation des délégués du personnel ou pour la mise en place d'un CE.

5) Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour dénoncer cet accord ?

La dénonciation d'un accord collectif d'entreprise par l'employeur est possible en respectant un préavis de 3 mois. Elle doit être notifiée à tous les signataires.

Au terme du préavis, l'accord continue de s'appliquer pendant un an ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Si la négociation aboutit, l'accord conclu se substitue à l'accord initial. Si elle n'aboutit pas, l'accord initial cesse de s'appliquer au bout d'un an.

L'employeur doit respecter la procédure précitée pour dénoncer l'accord collectif d'entreprise.

6) Mme Colomb peut-elle prétendre conserver cette prime ?

Lorsqu'un accord dénoncé n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans le délai d'un an à l'issue du préavis, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

Est un avantage individuel acquis celui qui, au jour de la dénonciation de l'accord, procure au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficie à titre personnel et qui correspond à un droit déjà ouvert.

Mme Colomb, ayant quatre ans d'ancienneté, a déjà bénéficié de ce droit. Elle conservera sa prime en l'absence de nouvel accord.

DOSSIER 4

7) Indiquez au gérant comment il pourrait procéder pour organiser sa défense.

La lettre d'observation indique à l'employeur qui a été contrôlé, la nature, le mode de calcul et le montant des redressements envisagés. Elle précise également le délai de 30 jours dont dispose l'employeur pour répondre aux observations par LRAR.

Passé ce délai, l'URSSAF peut adresser à l'employeur une mise en demeure par LRAR, l'invitant à régulariser sa situation dans un délai d'un mois.

L'employeur qui entend contester le redressement doit saisir préalablement la commission de recours amiable de l'URSSAF. Celle-ci doit faire connaître sa décision dans un délai d'un mois suivant la date de réception de la réclamation. L'employeur peut contester cette décision, dans un délai de 2 mois suivant la notification de la décision devant le TASS.

II – QUESTIONS

1 - Comment définit-on le licenciement pour motif économique ?

Constitue un licenciement pour motif économique celui qui est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant :

- d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ;
 - ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ;
- consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Il faut ajouter à cette liste les motifs économiques jurisprudentiels :

- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

2 - Comment distingue-t-on la période d'essai de la période probatoire ?

Le contrat de travail peut débuter par une période d'essai qui peut être rompue sans motif par chacune des deux parties.

En cours d'exécution du contrat de travail, l'employeur peut prévoir une période probatoire en vue d'une promotion. Si le salarié ne fait pas ses preuves, il doit retrouver ses anciennes fonctions.

III - ETUDE D'UN DOCUMENT

1 - Quel est le problème juridique posé par cette affaire ? Quelle précision la Cour de cassation apporte-t-elle ?

A quelles conditions l'employeur peut-il licencier la salariée enceinte, pour faute grave, en dehors de la période de suspension du contrat de travail ?

L'employeur a licencié une salariée enceinte pour faute grave, sans caractériser l'absence de lien entre la faute grave et l'état de grossesse. La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel.

2 - A l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la protection de la femme enceinte.

La femme enceinte bénéficie des protections suivantes :

- protection contre le licenciement ;
- congé de maternité ;
- report des congés payés ;
- égalité de traitement avec les autres salariés ;
- absence de discrimination ;
- aménagement du poste de travail et du temps de travail (travail de nuit) ;
- pas de préavis en cas de démission.