# I - ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 POINTS)

## DOSSIER 1

### 1.1) Sur quels éléments Monsieur Roly peut-il s'appuyer?

Principes juridiques

- Pour un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai ne peut pas excéder une durée calculée à raison de :
  - 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois ;
  - 1 mois dans les autres cas.

- Respect du délai de carence
  Afin de pourvoir le poste du salarié dont le CDD a pris fin, on ne peut recourir ni à un autre CDD ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale :
  - au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat est au moins égale à 14 jours ;
  - à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat est inférieure à 14 jours.

Application
Même si le motif du recours au CDD est légal, les conditions de mise en place et d'exécution du CDD ne respectent pas la loi :

- le CDD de Monsieur ROLY ayant une durée de 5 mois, la période d'essai ne peut excéder deux semaines (1jour/semaine dans la limite de 2 semaines) ;
- le délai de carence n'a pas été respecté.

### 1.2) Quelles sont les conséquences pour l'entreprise de ce non respect des règles du CDD ?

Principes juridiques

- Le non respect du délai de carence peut entraîner à la demande du salarié une requalification du CDD en CDI. Par ailleurs,la rupture du contrat s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Le non respect de la période d'essai pour un CDD n'entraîne pas une requalification en CDI, mais une rupture anticipée du CDD.

Application
Monsieur ROLY a le **choix** entre demander une **requalification de son CDD** en CDI ou une **indemnité pour rupture anticipée** du CDD.

### 1.3) La situation décrite s'analyse-t-elle en un harcèlement moral ?

Principes juridiques
Le harcèlement moral consiste en des **agissements répétés** qui ont pour **objet ou pour effet** une **dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte** aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

EXPERT FISCAL

Application
Les pressions incessantes et les vexations **altèrent la santé** de Madame Marsant. Le comportement du chef de plateau **correspond à la définition du harcèlement.**

### 1.4) Les conséquences du harcèlement.

Principes juridiques
Le **salarié** qui reproche à l'employeur des **manquements suffisamment graves** pour **empêcher l'exécution du contrat de travail peut prendre acte** de la rupture du contrat.
La rupture du contrat produit les **effets du licenciement sans cause réelle et sérieuse** et le salarié peut **prétendre à des dommages intérêts.**

Application
Si cette situation de harcèlement moral est établie, Madame MARSANT **peut prendre acte** de la rupture de son contrat de travail.

## DOSSIER 2

### 2.1) Heures supplémentaires

Principes juridiques
En principe, les **partenaires sociaux** fixent les règles de décompte des heures supplémentaires dans une convention collective.

**A défaut, la loi** prévoit que les heures supplémentaires ouvrent droit à une maj oration de salaire :

- **25%** pour chacune des 8 premières heures supplémentaires au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente ;
- **50%** pour les heures suivantes.

Application
**L'article 36-1 de la convention collective** du personnel des prestataires dans le domaine du secteur tertiaire renvoie à la loi pour le décompte des heures supplémentaires.
Madame Julien a effectué 13 heures supplémentaires cette semaine.
En conséquence, elle a droit à une **majoration de 25% sur les huit premières heures et de 50% sur les trois suivantes.**

### 2.2) Contrepartie obligatoire en repos

Principes juridiques
Les heures supplémentaires réalisées **au-delà du contingent annuel** ouvrent droit à une **contrepartie obligatoire en repos** qui varie selon l'effectif de l'entreprise :

- **100%** pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- **50%** pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Application
Si ces heures supplémentaires ont été réalisées alors que Madame JULIEN a déjà atteint le **contingent annuel,** une contrepartie obligatoire en repos de 100% s'ajoutera aux majorations de salaire puisque l'entreprise compte 450 salariés, soit **13 heures de repos.**

EXPERT FISCAL

## 2.3) Conditions de validité d'un accord d'entreprise

Principes juridiques

1/ Conditions de forme

Publicité à l'égard des tiers :
- auprès de la **Direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** (DIRECCTE) ;
- au **secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes** au lieu de sa conclusion.

Publicité à l'égard des **salariés, représentants du personnel et syndicats.**

2/ Conditions de fond

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages exprimés au premier tour des **dernières élections** des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel (quel que soit le nombre de votants) ;

- et à l'**absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la **majorité des suffrages exprimés** à ces mêmes élections.

Application
LA SA MARKTEL devra respecter l'ensemble de ces conditions de fond et de forme. L'accord est conclu par des organisations syndicales ayant obtenu, au premier tour des dernières élections professionnelles, **24 %** des suffrages exprimés. **Ce pourcentage est insuffisant** pour valider l'accord.

## 2.4) Décision de Mme Julien

Principes juridiques
Les sommes issues de la participation doivent être affectées **au choix** du salarié :
- **soit** à un compte bloqué ouvert au nom du salarié ;
- **soit** à un versement immédiat de ses droits s'il le souhaite.

Application
Mme Julien peut décider de percevoir immédiatement les 1 550 € **ou** les affecter au PERCO (ce qui semble être son souhait).

# DOSSIER 3

## 3) Modalités de mise en place d'une transaction

Pour gérer les **conséquences d'une rupture du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure** une transaction

La transaction doit :
- **intervenir après la rupture définitive du contrat de travail quand le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur ;**
- comporter des **concessions réciproques** de la part de l'employeur et du salarié ;
- reposer sur le **consentement libre et éclairé des parties ;**
- **l'écrit** n'est exigé qu'à titre de preuve.

EXPERT FISCAL

## II – QUESTION (3 POINTS)

**L'usage : définition, caractéristiques et procédure de dénonciation**

- **Définition :** L'usage est une **pratique régulière suivie dans une entreprise,** qui consiste à **octroyer un avantage déterminé aux salariés** (ex. : prime, jours de congés supplémentaires, etc.).
- **Caractéristiques :** Une pratique n'acquiert la valeur d'un usage que si elle répond aux **trois critères suivants :**
  - ***constance :*** la notion de constance implique que l'avantage est accordé régulièrement (ex. : une prime de fin d'année est effectivement accordée chaque année sans exception, avec la paye de décembre) ;
  - ***généralité :*** pour qu'un avantage soit considéré comme un usage, il faut en outre qu'il soit accordé à tous les salariés de l'entreprise ou à tous les membres d'une catégorie déterminée du personnel ;
  - ***fixité :*** il n'y a usage que si l'employeur accorde l'avantage en fonction de critères précis qui ne changent pas.
- **Procédure de dénonciation** : L'employeur **peut décider seul** de mettre fin à un usage. La procédure à respecter s'articule autour de trois principes:
  - information des représentants du personnel ;
  - information par écrit de chaque salarié effectivement ou potentiellement concerné ;
  - respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

## III – ÉTUDE D'UN DOCUMENT (4 POINTS)

### 1. Problème juridique

Une baisse de l'activité constitue-t-elle un motif de licenciement économique ?

### 2. Présentation des motifs

Il appartenait à la cour d'appel de vérifier l'existence et le caractère réel et sérieux des difficultés économiques résultant de cette baisse d'activité et qui sont à l'origine de la suppression du poste de Mme X.
N'ayant pas vérifié et apprécié le caractère réel et sérieux des difficultés économiques qui ont pour origine une baisse de l'activité, la décision de la cour d'appel a donc été cassée.

### 3. L'obligation de reclassement

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises de groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement doivent être présentées au salarié de manière écrite, précise et personnalisée.

EXPERT FISCAL