



SESSION 2017

UE3 – DROIT SOCIAL

Éléments indicatifs de corrigé

I – SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

DOSSIER 1

1. La désignation de Madame Ars est-elle valable sur le fond et sur la forme ?

Référentiel : 3.1. La représentation collective

Règles de droit

Pour être désigné délégué syndical, le salarié doit :

- être désigné par un syndicat représentatif (*admettre : adhérer à un syndicat représentatif*),
- avoir 18 ans,
- travailler dans l'entreprise depuis un an minimum,
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques,
- avoir recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au CE, ou de la DUP ou des DP (dans les entreprises d'au moins cinquante salariés).

L'employeur doit être informé formellement (LR/AR) de la désignation d'un DS.

Application

Madame Ars ne peut pas justifier de l'ancienneté nécessaire et les élections ayant eu lieu en 2014, elle n'a pas pu être candidate.

En outre, la désignation de Madame Ars est irrégulière en la forme, puisque l'employeur n'a été informé que verbalement.

Madame Ars ne remplit pas les conditions pour être désignée DS.

2. Comment Madame Carbet peut-elle contester cette désignation ?

Référentiel : 5.2. Le contentieux social

Règles de droit

La désignation d'un DS, irrégulière sur le fond et sur la forme, peut être contestée par l'employeur.

La contestation doit être portée devant le **Tribunal d'instance**, dans les 15 jours de la connaissance de cette désignation par l'employeur.

Application

Madame Carbet peut donc contester la désignation de Madame Ars devant le Tribunal d'instance.

DOSSIER 2

3. Une telle clause peut-elle être insérée dans le règlement intérieur ?

Référentiel : 2.5. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés

Règles de droit

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus. Il comporte en particulier les mesures en matière d'hygiène et de sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline

Sont interdites les clauses restreignant les droits des salariés et leurs libertés individuelles et collectives, sauf si ces restrictions sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Sont aussi interdites les clauses contraires à la loi, aux règlements et à la convention collective, les clauses discriminatoires et les clauses hors domaine.

Concernant en particulier la clause permettant à l'employeur de contrôler l'alcoolémie de ses salariés par éthylotest, elle est valable à condition :

- que le règlement intérieur détermine les modalités de contrôle et les conditions de sa contestation par les salariés,
- que le règlement intérieur prévoit les emplois pouvant faire l'objet d'un contrôle, ceux-ci devant être de nature à exposer les personnes et les biens à un danger.

Application

La clause concerne l'hygiène et la sécurité. Dans la mesure où la clause concerne les salariés exposés à un danger, elle peut être insérée dans le règlement intérieur.

4. Madame Carbet doit-elle respecter une procédure particulière pour modifier le règlement intérieur ?

Référentiel : 2.5. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés

Règles de droit

La modification par l'employeur du règlement intérieur nécessite de respecter les mêmes règles que pour l'adoption du règlement intérieur, à savoir :

- consultation du CHSCT sur les règles concernant l'hygiène et la sécurité,
- consultation du CE sur l'ensemble du texte, à défaut les DP,
- communication à l'inspecteur du travail,
- dépôt au greffe du conseil de prud'hommes,
- affichage dans l'entreprise.

Application

Madame Carbet devra respecter les formalités sus-énoncées.

DOSSIER 3

5. Madame Riberot est-elle en droit de reprendre son poste ?

Référentiel : 2.4. La rupture du contrat de travail

Règles de droit

La démission est un mode de rupture du contrat intervenue à la seule initiative du salarié. (Le salarié doit notifier sa démission à l'employeur, sans formalisme particulier.)

La démission ne se présume pas. Elle doit résulter d'une volonté libre, sérieuse et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat.

Si c'est le cas, le salarié ne peut pas réintégrer l'entreprise. Toutefois, en cas d'ambiguïté, le salarié peut revenir sur sa démission à condition de le faire rapidement. Dans ce cas, la rétractation s'impose à l'employeur. En cas de conflit sur la validité de la rétractation, le conseil de prud'hommes peut être saisi.

Application

Madame Riberot a donné sa démission sous l'emprise de la colère. Quelques jours plus tard, elle revient sur sa décision. Elle peut faire valoir que sa démission n'était pas sérieuse pour reprendre son poste.

6. Que peut proposer Madame Carbet à Madame Riberot ? Quelle est la procédure à suivre ?

Référentiel : 2.4. La rupture du contrat de travail

Règles de droit

La rupture conventionnelle est une rupture du CDI, résultant d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Application

Madame Riberot a renoncé à démissionner et Madame Carbet ne veut pas la licencier. Pour mettre fin au contrat de travail, Madame Carbet peut proposer une rupture conventionnelle.

Elle doit respecter la procédure suivante :

- un ou plusieurs entretiens au cours duquel le salarié peut se faire assister,
- signature d'une convention de rupture (fixant le montant de l'indemnité et la date d'effet),
- délai de rétractation de 15 jours,
- demande d'homologation adressée à la DIRECCTE, qui dispose de 15 jours pour statuer.

DOSSIER 4

7. Mme Carbet peut-elle imposer à M. Joachim cette mobilité ?

Référentiel : 2.1. La formation du contrat de travail

Règles de droit

Une clause de mobilité est une clause par laquelle le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail.

Une telle clause n'est valide que si elle prévoit de façon précise sa zone géographique d'application.

Par ailleurs, l'employeur doit mettre en œuvre la clause de mobilité de manière loyale.

Cela implique :

- que la mutation du salarié réponde à un besoin objectif de l'entreprise,
- de respecter un délai de prévenance suffisant,
- de ne pas porter une atteinte disproportionnée et injustifiée aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale.

Application

En l'espèce, le contrat de travail de M. Joachim prévoit une clause de mobilité qui respecte parfaitement l'exigence d'une définition précise de sa zone géographique d'application (établissement de Tours). La clause est donc valable.

De plus, la mutation de M. Joachim semble répondre à un besoin objectif de l'entreprise, l'achat d'un appartement à Poitiers ne semble pas suffisant pour caractériser une atteinte disproportionnée et injustifiée aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale. Dans la mesure où l'employeur respecte un délai de prévenance suffisant, la clause pourra être valablement invoquée.

DOSSIER 5

8. Quelle mesure Mme Carbet peut-elle prendre, tout en respectant la législation ?

Référentiel : 2.4. La rupture du contrat de travail ; 4.2. Le régime général de la sécurité sociale

Règles de droit

La mise à la retraite est une décision à l'initiative de l'employeur.

Lorsque le salarié atteint l'âge du taux plein (*ou admettre : 65 ou 67 ans*), l'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse, chaque année (au moins trois mois) avant la date anniversaire. (Le salarié dispose d'un mois pour répondre).

La mise à la retraite peut être décidée d'office par l'employeur lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans.

Application

Monsieur Verdon vient de fêter ses 67 ans. Il ne souhaite pas prendre sa retraite. Madame Carbet pourra l'interroger à nouveau sur son intention avant ses 68 ans.

II – QUESTION (2 POINTS)

Quelles sont les modalités d'adoption d'un accord d'entreprise sur la durée du travail dans les entreprises comptant au moins un délégué syndical, à partir du 1^{er} janvier 2017?

Référentiel : 3.2. La négociation collective

Un accord d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés, est valide dès lors qu'il a été signé par l'employeur d'une part, et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives d'autre part.

De plus, la ou les organisations syndicales signataires doivent avoir obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés.

A défaut et si la ou les organisations syndicales signataires ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, elles peuvent demander une consultation des salariés. (Cette demande doit être formulée dans un délai d'un mois à compter de la signature et la consultation des salariés est organisée dans un délai maximal de deux mois). L'accord sera validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Référentiel : 2.3. Les conditions de travail

Après avoir lu l'arrêt figurant en annexe 1, répondez aux questions suivantes.

1. Quel est le problème de droit posé à la Cour de cassation ?

L'employeur manque-t-il à son obligation d'adaptation du salarié à son poste s'il ne lui propose aucune formation pendant plusieurs années ?

ou

La nature de l'activité de l'entreprise a-t-elle une incidence sur l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail à la charge de l'employeur ?

ou

L'employeur manque-t-il à son obligation d'adaptation du salarié à son poste quand le salarié ne demande pas lui-même de formation ?

2. Quelle est la position de la Cour de cassation ?

La Cour de cassation estime que l'employeur manque à son obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail s'il ne lui propose aucune formation pendant plusieurs années.

Peu importe la nature de l'activité de l'entreprise et peu importe que le salarié n'ait pas demandé de formation.

Le candidat qui n'aura exposé qu'un seul des deux éléments obtiendra 0,25.

En l'espèce, la salariée n'a bénéficié d'aucune formation en trente ans de carrière et elle n'a elle-même jamais réclamé de formation. L'employeur a donc manqué à son obligation d'adaptation.

Par conséquent, la Cour rejette le pourvoi de l'employeur.

3. Par quel dispositif, dont vous préciserez le contenu, l'employeur peut-il satisfaire à l'obligation prévue à l'article 6321-1 du code du travail ?

L'employeur peut prévoir au sein de son entreprise un plan de formation. (Celui-ci a un caractère facultatif mais lui permet de satisfaire à ses obligations en matière de formation professionnelle).

Le plan de formation peut contenir deux catégories d'actions :

- des actions visant à adapter les salariés à leur poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,
- des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.