

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2020

Éléments indicatifs de corrigé

DOSSIER 1 – L'ENCADREMENT DES ASTREINTES (4 POINTS)

1.1. Qualifier les différentes phases de cette période d'astreinte et identifier les droits de Yanis Belal au titre de cette astreinte, dans l'hypothèse d'une signature de l'accord.

Compétence attendue : 2.4. Le temps de travail – Qualifier le temps de travail effectif.

Règle de droit : le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail.

On distingue donc différentes phases qui déterminent les droits du salarié :

- le temps d'intervention qui est qualifié par la loi de temps de travail effectif et est donc rémunéré normalement ;
- le temps de trajet lié à l'intervention *qui est assimilé (jurisprudence) à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel; (régime du temps de trajet non exigé)*
- le temps d'astreinte qui n'est ni un temps de repos ni un temps de travail effectif, il doit faire selon la loi l'objet d'une compensation financière ou sous forme de repos pour le salarié. Cette compensation est fixée par accord collectif ou à défaut par l'employeur après avis du C.S.E..

Application : dans le cas de Yanis Belal, il bénéficierait :

- du paiement normal du temps d'intervention et de trajet : 2 heures d'intervention et 2 heures de trajet soit 4 heures (majorées le cas échéant s'il s'agit d'heures supplémentaires – précision non exigée du candidat)
- du paiement de la prime de 100 euros brut par semaine complète d'astreinte prévue par l'accord d'entreprise (article 4 – Document 1) à titre de compensation financière pour la période d'astreinte de 7 jours.

1.2. Apprécier la validité du délai de prévenance défini par le futur accord d'entreprise au regard de la loi en vous appuyant sur les documents 1 et 2.

Compétence attendue : 3.2. La négociation collective – Articuler les normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi.

Règle de droit : la loi (art. 3121-11 du code du travail – Document 2) autorise la négociation d'un accord d'entreprise ou de branche pour fixer le délai de prévenance, c'est-à-dire le laps de temps à respecter pour informer les salariés concernés de la programmation individuelle de leurs astreintes. Elle impose néanmoins (art. 3121-9 du code du travail – Document 2) le respect d'un délai de prévenance raisonnable (disposition impérative ou d'ordre public absolu).

Pour les employeurs qui ne sont pas visés par un accord collectif sur ce point, la loi prévoit à titre supplétif (par défaut), le respect d'un délai de 15 jours (art 3121-12 du code du travail – Document 2).

Application : le délai de prévenance de 30 jours peut être fixé par un accord d'entreprise. Il satisfait à l'exigence d'un délai raisonnable (durée supérieure à la règle supplétive). Le projet d'accord est donc conforme à la loi sur ce point.

DOSSIER 2 : LA FUSION AVEC LA SOCIETE TRIFORTREE (6 POINTS)**2.1. Démontrer que ce projet de fusion constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur TRIFORTREE.**

Compétence attendue : 2.3. L'évolution du contrat de travail – Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur, en tirer les conséquences juridiques pour l'une ou l'autre des parties.

Règle de droit : le changement dans la situation juridique de l'employeur est caractérisé par la jurisprudence comme étant (éléments cumulatifs) :

- un transfert (hypothèses visées par la loi : vente, fusion, mise en société, ...)
Admettre les réponses ne citant que des exemples visés par la loi (article L.1224-1 du Code du travail)
- d'une entité économique autonome ;
- avec la poursuite de l'activité transférée et ce dans des conditions préservant son identité.

Application : la société I.P.O. prévoit d'absorber la société TRIFORTREE. Cette dernière va donc faire l'objet d'un transfert. L'ensemble de l'activité (équipes et brevets) de la société TRIFORTREE est transférée, cela constitue une entité économique autonome. Le communiqué de presse (document 3) nous indique que cette activité va se poursuivre au sein de la société I.P.O. dans des conditions qui préservent son identité puisqu'un service spécifique est créé pour reprendre les travaux de TRIFORTREE.

Il s'agit donc d'une modification dans la situation juridique de l'employeur des salariés de TRIFORTREE.

2.2. Analyser le sort des contrats de travail des salariés de TRIFORTREE.

Compétence attendue : 2.3. L'évolution du contrat de travail – Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur, en tirer les conséquences juridiques pour l'une ou l'autre des parties

Règle de droit : en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, la loi prévoit que tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le transfert des contrats de travail avec le repreneur de l'activité est d'ordre public. Il s'impose donc aux salariés, à l'ancien employeur et au repreneur.

Application : Damien Louyot n'a pas à s'inquiéter car les salariés de TRIFORTREE n'ont pas à donner leur accord, ils ne peuvent donc pas refuser leur transfert au sein d'I.P.O..

2.3. Indiquer en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 4) si l'usage mis en œuvre chez TRIFORTREE a été correctement dénoncé par Léa Cappelle.

Compétence attendue : 1.1. Évolution et sources du droit du travail – Repérer les sources du droit du travail applicables à la relation de travail.

Règle de droit : la dénonciation d'un usage suppose, en plus de l'information individuelle des salariés concernés et du respect d'un délai de prévenance, d'informer les représentants du personnel (Comité d'entreprise et délégué du personnel avant la réforme, comité social et

économique aujourd'hui). Le non-respect par l'employeur de l'une des trois formalités entraîne le maintien de l'usage.

Selon l'arrêt du 16 novembre 2005, en l'absence de représentants du personnel, la non-information des représentants du personnel n'est pas sanctionnée, sauf si cette absence résulte d'une faute ou d'une négligence de l'employeur.

En effet, selon la Cour de cassation, l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, « faute d'organisation par l'employeur d'élections », rend la dénonciation de l'usage irrégulière.

Application : en l'espèce, la société TRIFORTREE n'a pas de représentants du personnel. Cette situation n'est pas imputable à l'employeur car elle résulte d'un défaut de candidat démontré par un procès-verbal de carence établi par Léa Cappelle.

Les salariés concernés ont été informés individuellement de la dénonciation de l'usage (6^{ème} semaine de congés payés) et un délai de prévenance a été respecté. La dénonciation de cet usage par Léa Cappelle est donc valable.

DOSSIER 3 – LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS (5 POINTS)

3.1. Vérifier si les problèmes de dos et d'audition de Ludovic relèvent du régime de la maladie professionnelle.

Compétence attendue : 4.3. Le régime général de la Sécurité sociale – Qualifier un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle

Règle de droit : une maladie est dite professionnelle si elle résulte de l'exposition d'une personne à un risque lors de l'exercice de son activité professionnelle.

La maladie professionnelle suppose un lien direct établi entre les troubles de santé et le poste occupé.

Une maladie professionnelle peut être reconnue de deux façons :

- Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladie professionnelle et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ;
- Peut également être d'origine professionnelle une maladie non désignée dans un tableau de maladie professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime *dès lors qu'elle entraîne une IP d'un taux au moins égal à 25% ou en cas de décès.*

Application : les deux problèmes de santé dont souffre Ludovic n'obéissent pas au même régime juridique.

Son mal de dos est dû à une chute dans les escaliers qui s'est produite à son domicile ; il n'y a pas de lien direct avec la situation professionnelle. Ludovic ne peut donc revendiquer la prise en charge de ce problème au titre du régime des maladies professionnelles.

Le traitement du problème de surdité relève d'une autre analyse. Ce sont les conditions de travail qui ont déclenché cette perte d'audition (« bruit assourdissant des machines qu'il subit en permanence »). Il y en a eu constat par la médecine du travail ce qui confirme ce lien direct et toujours actuel entre l'exposition professionnelle au bruit et la perte d'audition.

Le code de la sécurité sociale prévoit cette hypothèse dans son tableau 42 : « Hypoacousie (...) pour exposition aux bruits lésionnels provoqués par la fabrication et le conditionnement mécanisé du papier et du carton (7) ».

Cette exposition au bruit est actuelle puisque Ludovic occupe toujours le poste en cause ; le délai de prise en charge d'un an ne sera donc pas bloquant. Ludovic occupant son poste depuis 7 ans, il a bien été exposé pendant au moins un an à ces bruits, sa surdité pourra être reconnue comme maladie professionnelle.

3.2. Qualifier la faute commise par Damien Louyot, en tant qu'employeur, et en déduire les incidences financières pour l'entreprise.

Compétence attendue : 4.3. Le régime général de la Sécurité sociale – Caractériser une faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et son incidence pour l'employeur et sur le droit à réparation du salarié.

Règle de droit : la faute inexcusable correspond à une faute d'une gravité exceptionnelle, au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il aurait dû avoir conscience du danger mais n'a pas pris les mesures pour le prévenir.

Dans le cas où elle est établie, l'employeur devra supporter financièrement la majoration de rente ou de capital versée au salarié par la caisse. Il sera également redevable de l'indemnisation de préjudices supplémentaires, non couverts par les règles de sécurité sociale (frais d'aménagement d'un véhicule, d'un domicile...).

Les exemples de ces frais non couverts ne sont pas attendus.

Application : Mathias a eu le bras sectionné par une machine pour deux raisons imputables à l'employeur :

- Le protocole de sécurité permettant de garantir la sécurité des salariés sur les machines ne lui avait pas été diffusé et encore moins expliqué.
- Il ne portait pas le vêtement réglementaire adéquat (un bleu de travail ajusté au corps) mais une blouse large, ayant permis une prise dans la machine.

Ces deux éléments permettent de soutenir que l'employeur peut être mis en cause pour faute inexcusable. Il devra alors prendre en charge financièrement la majoration de rente ou de capital versée à Mathias ainsi que l'indemnisation de préjudices non pris en charge par la Sécurité sociale dans le cadre de l'indemnisation d'un accident de travail simple.

DOSSIER 4 – CONFLITS ET CONTENTIEUX (5 POINTS)

4.1. Analyser la régularité de ce mouvement de grève.

Compétence attendue : 3.4. Les conflits collectifs – Différencier un mouvement illicite et une grève licite.

Règle de droit : l'usage normal du droit de grève concerne la cessation collective, totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles préalablement présentées à l'employeur.

Application : le compte rendu de l'entrevue entre Monsieur Zitouni et l'employeur, donné aux collègues de production débouche sur une cessation complète et concertée du travail, et ce même si les syndicats ne sont pas associés au mouvement. Le mouvement rassemble dès le début 53 personnes : il est collectif.

La grève provenant notamment du fait que les salariés avaient déjà dans le passé cherché à alerter l'employeur sur les problèmes de sécurité et le manque d'investissement sur ce point, indique qu'il y a bien eu des revendications professionnelles préalablement présentées à l'employeur.

Le fait que la grève débute sans préavis n'entache pas la régularité du mouvement.

Ce mouvement est licite et peut être qualifié de grève.

4.2. Identifier le mode alternatif le plus approprié à la situation qui pourrait permettre de trancher définitivement le litige.

Compétence attendue : 3.4 Les conflits collectifs - Caractériser conciliation, médiation et arbitrage.

Règle de droit : l'arbitrage est un mode alternatif autorisé pour solutionner les conflits collectifs du travail.

C'est le seul MARD permettant de trancher définitivement un litige. Un arbitre rend une sentence qui s'impose aux parties.

Application : les partenaires de l'entreprise semblent dans une impasse. Ils ont besoin d'une solution extérieure sans recourir au juge. Le recours à l'arbitrage est la solution la plus appropriée ici pour régler définitivement cette crise sociale.

4.3. Déterminer si Lionel Biot peut être sanctionné pour les dégradations commises dans l'entreprise à l'occasion de cette grève.

Compétence attendue : 3.4. Les conflits collectifs - Caractériser l'exercice anormal du droit de grève et en tirer les conséquences.

Règle de droit : l'exercice du droit de grève ne peut justifier de sanction ou la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

La faute lourde suppose une faute d'une gravité particulière, commise personnellement et intentionnellement par le salarié dans le cadre de la grève. *Cette faute peut prendre des formes très diverses. Elle porte atteinte à des droits garantis tels que le droit de propriété ou la liberté de travailler par exemple.*

Application : en dégradant volontairement le matériel de l'entreprise, Lionel Biot commet une faute lourde qui porte atteinte au droit de propriété de l'employeur ; elle est suffisamment grave et intentionnelle. Il sera donc valablement sanctionné pour des actes relevant de l'exercice anormal du droit de grève.