

Corrigés

Corrigés

Présentation du droit du travail

QCM 01.01

1. A ; B ; C Faux ; **D Vrai**

2. **A Faux ; B Vrai**

La partie législative est numérotée en L.

3. **A ; B Faux ; C Vrai**

Les enseignants de l'enseignement public relèvent d'un statut spécifique notamment lié à la fonction publique. Les experts comptables libéraux sont des travailleurs indépendants et ne sont pas soumis au Code du travail.

4. **A ; B Vrai**

L'ensemble des dispositions conventionnelles des branches est négocié par les partenaires sociaux. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont associés à leurs projets ou propositions de loi.

5. **A Vrai ; B ; C Faux**

QCM 01.02

1. **A Vrai ; B Faux**

Les juges français peuvent directement faire référence dans leurs décisions aux conventions de l'OIT.

2. **A Faux ; B Vrai**

Les dispositions de l'Union européenne s'intègrent directement dans la hiérarchie des normes françaises.

3. **A Faux ; B Vrai**

Contrairement à la modification du règlement intérieur, l'employeur n'a pas à informer l'inspection du travail pour dénoncer un usage. Il doit suivre la procédure suivante :

- Information consultation du CSE
- Information individuelle des salariés concernés
- Respect d'un délai de préavis entre le moment où l'information aux salariés concernés est donnée et la date de fin de l'usage.

4. **A Faux ; B Vrai**

Le principe de faveur (disposition plus favorable que la loi ou l'accord de branche) permet à l'accord d'entreprise de déroger à des dispositions supérieures.

5. **A Faux ; B Vrai**

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur. Ce dernier doit toutefois le soumettre au CSE pour avis.

EXO 01.03

1. Résumer les faits et la procédure.**2. Justifier la décision de la Cour de cassation.**

Résumé des faits : M. X, salarié de la société Chiaradia a été déclaré inapte par le médecin du travail. Il a été licencié pour inaptitude physique le 22 mai 2008.

Procédure : À la suite de son licenciement, M. X a souhaité bénéficier d'un rappel de salaire sur le paiement de prime exceptionnelle et de prime de fin d'année.

La Cour d'appel a refusé de faire droit à sa demande. M. X s'est pourvu en cassation.

Motifs du pourvoi : Selon le salarié, le caractère de fixité d'une prime constituant un usage porte sur ses conditions de détermination, ce qui n'est pas exclusif d'une part de variabilité

Décision de la Cour de cassation : La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif la prime exceptionnelle et la prime de fin d'année ne constituaient pas un usage. En effet, elles ne répondaient pas aux critères de reconnaissance de l'usage et notamment celui de fixité.

En effet, la jurisprudence reconnaît l'existence d'un usage d'entreprise si trois critères cumulatifs sont remplis :

- La constance : la répétition dans le temps
- La fixité : les modalités de calcul de l'usage sont identiques
- La généralité : tous les salariés ou une partie des salariés faisant partie d'un même groupe en bénéficient

En l'occurrence, le caractère variable des primes notamment dans leurs modalités de calcul, remettait en cause le critère de fixité. En conséquence, l'usage ne pouvait pas être reconnu.

Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail

EXO 02.01

1. Justifier la compétence du tribunal correctionnel dans cette affaire.

À la suite d'un contrôle, l'inspecteur du travail a établi un procès-verbal constatant le défaut d'affichage et d'enregistrement des heures de travail. Il a effectué une contre-visite mais n'a pu à cette occasion contrôler la réalité du temps de travail des salariés.

L'inspecteur du travail n'a pas pu exercer sa mission, ce qui constitue le délit d'obstacle aux missions de l'inspecteur du travail, pour lequel l'employeur est poursuivi devant le Tribunal correctionnel.

2. Quelle est la position de la cour d'appel de Caen ?

Devant le Tribunal correctionnel, M. X, employeur a été reconnu coupable. La cour d'appel infirme ce jugement, estimant qu'il n'apparaît pas que M. X ait opposé un refus ou un obstacle aux missions de l'inspecteur du travail. Selon la Cour, il a été négligent, ce qui ne permet pas de démontrer son intention de faire obstacle aux missions de l'inspecteur.

3. Analyser la décision de la Cour de cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle estime que M. X avait fait l'objet de multiples rappels de permettre le contrôle des heures dans l'entreprise par l'inspecteur du travail. Cette multitude de rappels ne permet pas de démontrer l'absence d'intention, comme l'avait estimé la cour d'appel.

EXO 02.02

Que peut décider le bureau de conciliation et d'orientation ?

Le demandeur et le défendeur doivent être présents ou représentés devant le BCO.

En cas d'absence sans motif légitime, le BCO a trois possibilités :

- juger l'affaire si le défendeur le demande, à condition qu'il ait transmis tous ses éléments au demandeur ;
- renvoyer l'affaire en bureau de jugement ;
- mettre fin à l'instance (caducité).

Le salarié risque donc en cas d'absence sans motif légitime qu'il soit mis fin à la procédure.

Règles communes aux contrats de travail

EXO 03.01

Comparez les contrats d'entreprise, de mandat, de travail, de société.

L'élément essentiel qui permet de comparer ces contrats est l'existence ou non du lien de subordination.

Contrat	Définition	Caractère distinctif
De travail	Contrat par lequel une personne s'engage à exécuter au profit d'une autre personne, et sous sa subordination, un travail moyennant rémunération.	La subordination juridique est le critère décisif du contrat de travail. Il s'agit de l'exécution du contrat sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et de directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.
De mandat	Le mandataire (dirigeant social par exemple) effectue des actes juridiques au nom et pour le compte du mandat	Le mandataire dispose, dans l'exercice de sa mission, d'une indépendance incompatible avec l'existence de tout lien de subordination.
De société	Les associés conviennent de mettre quelque chose en commun dans la perspective de partager les bénéfices pouvant en résulter	Les associés agissent sur un pied d'égalité pour une œuvre commune, c'est l'affectio societatis et partagent aussi bien les bénéfices que les pertes. Cet élément est à l'opposé du lien de subordination.
D'entreprise	L'entrepreneur exécute un travail pour le compte du maître d'ouvrage, moyennant un prix convenu	L'entrepreneur jouit d'une indépendance totale à l'égard du maître de l'ouvrage dans l'exécution de son travail. Il perçoit en général une rémunération forfaitaire. Il assume les risques de son activité. Il est tenu d'une obligation de résultat. Il n'y a donc pas de lien de subordination.

EXO 03.02

Indiquez la nature de chaque contrat décrit ci-dessus.

a – Contrat de travail, existence d'un lien de subordination (dans le cadre d'un service organisé) s'il reçoit par ailleurs des directives, l'existence d'un service organisé ne suffisant pas à établir à lui seul le lien de subordination. Il n'est qu'un indice qui doit être complété par d'autres éléments.

b – Contrat de travail : existence d'un lien de subordination, (dans le cadre d'un service organisé) s'il reçoit par ailleurs des directives.

c – Contrat de travail : existence d'un lien de subordination, soumission à des consignes et à des directives.

EXO 03.03

Indiquez si ces clauses sont valables ou non. Justifiez votre réponse.

La clause de mobilité n'est valable que si elle définit de façon claire et précise la zone géographique dans laquelle le salarié est susceptible de travailler.

En l'espèce,

1. Cette clause n'est pas valable car elle ne définit pas avec précision la zone géographique applicable puisque cette dernière peut être étendue par la suite en fonction de nouveaux clients. Le salarié ne connaît pas cette zone au moment de son engagement. Ce n'est pas valable
2. La zone géographique n'est pas définie avec assez de précision. Cette clause n'est pas valable
3. Cette clause n'est pas valable car cela suppose que la zone pourra être étendue par la suite par la création de nouveaux établissements. Le salarié ne connaît donc pas avec précision la zone géographique au moment où il signe son contrat.

EXO 03.04 Discrimination à l'embauche

Indiquez dans les cas suivants s'il y a discrimination et les différents recours possibles éventuels.

L'employeur ne peut pas rejeter la candidature d'un salarié pour des motifs discriminatoires, que les discriminations à l'embauche soient directes ou indirectes. Les motifs discriminatoires interdits sont énumérés par la loi. Il s'agit notamment de l'origine, du sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, caractéristiques génétiques, appartenance ou non à une ethnie, nation, race, opinions.

En l'espèce :

- Aline : discrimination portant sur le handicap ;
- Hassan : discrimination portant sur la nationalité ou ethnie, appartenance à une race ;
- Pauline : discrimination portant sur la situation de famille et le sexe ;
- jeune femme : Pas de discrimination en raison du sexe car la pénibilité du travail est un élément objectif permettant le refus d'embauche.

EXO 03.05

S'agit-il d'une rupture de la période d'essai ou plutôt d'un licenciement ?

Problème juridique : Renouvellement de la période d'essai et ses conséquences relatives à la rupture du contrat de travail.

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas.

Le renouvellement n'est possible que si un accord de branche le prévoit, en fixe les conséquences et la durée et si le contrat de travail ou la lettre d'engagement le prévoient également. De plus, le salarié doit donner son accord au renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut pas excéder les durées légales maximales (4 mois pour les ouvriers, employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres).

En l'espèce, le salarié est embauché avec une période d'essai de 3 mois avec un renouvellement de 3 mois prévu au contrat. Il est cadre. La durée de la période d'essai est conforme aux règles légales. Par contre, pour que le renouvellement soit valable, il faut qu'un accord de branche l'ait prévu. Or, il n'y a pas d'accord de branche sur ce point. L'accord du salarié n'est pas suffisant pour autoriser le renouvellement de la période d'essai. Elle a donc pris fin le 31 août. La rupture qui intervient le 6 novembre s'analyse alors en un licenciement.

EXO 03.06

Vérifier la validité de la clause de non-concurrence ?

Il est nécessaire de vérifier si les conditions de validité de la clause de non concurrence sont respectées à savoir :

- l'existence d'un intérêt légitime pour l'entreprise (limite quant aux fonctions du salarié)
- l'existence d'une zone géographique
- l'existence d'une limite temporelle
- l'existence d'une contrepartie financière

Au préalable, il est impératif de vérifier s'il existe des dispositions sur les clauses de non concurrence dans la convention collective de branche applicable à la société.

Sur l'intérêt légitime, si la clause définit les fonctions que ne peut exercer le salarié, elle interdit d'intervenir dans les domaines d'activités de la société et de ses filiales actuelles ou à venir. La jurisprudence considère que le salarié ne peut anticiper les produits ou procédés de fabrication pour des établissements futurs de la société.

Sur ce point, la clause dispose d'un champ d'application trop large et peut être réduite judiciairement.

Concernant la limite temporelle de six années, et compte tenu des fonctions du salariés, cette limite temporelle est trop élevée. Globalement, la jurisprudence admet des limites temporelles au maximum de 2 ou 3 années selon les fonctions du salarié. La limite temporelle peut être réduite judiciairement.

Concernant la limite géographique, nous n'avons pas assez d'éléments pour savoir si elle est trop importante.

La disposition prévoyant que l'employeur ne versera une contrepartie financière que s'il rompt le contrat de travail est illicite. En effet, la contrepartie financière doit être versée quel que soit le type de rupture du contrat (ex : licenciement, démission, rupture conventionnelle...)

La contrepartie financière est également dérisoire. Elle doit être évaluée en fonction de la durée et de la limite temporelle de l'interdiction. La jurisprudence considère globalement que pour une durée d'interdiction de deux ans, il est nécessaire de verser au salarié au moins 2,4 mois de salaire au titre de la contrepartie.

Compte tenu, du caractère dérisoire, la clause de non-concurrence est illicite et est susceptible d'être annulée par un juge.

Il est à conseiller à l'employeur au moment de la rupture du contrat de renoncer à l'application de la clause dans les plus brefs délais.

La diversité des contrats de travail

EXO 04.01

Dans les situations évoquées, indiquez si l'employeur peut embaucher un salarié sous CDD ou CTT. Précisez le cas de recours éventuel. Justifiez votre réponse.

Situations	Possibilité de recours	Cas de recours et justification
a – Départ en congé maternité d'Aline du 1.06 au 26.09	Oui	Remplacement d'un salarié temporairement absent
b – Poste de travail devenu vacant à la suite du départ à la retraite de Raymond le 30.06 et qui sera supprimé le 31.12	Oui	Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste de travail
c – Remplacement de Simon, salarié de l'entreprise sous CDI, en grève	Non	Remplacement de salariés grévistes par un CDD est interdit
d – Remplacement du comptable, qui remplace l'informaticien en stage professionnel	Oui	Remplacement en cascade d'un salarié temporairement absent
e – Pendant les fêtes de fin d'année du 20.12 au 31.12	Oui	Accroissement temporaire d'activité
f – 30 figurants nécessaires au tournage d'un film	Non	Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDD ou CTT
g – Tous les samedis pour faire face à une augmentation des ventes	Non	L'accroissement d'activité n'est pas temporaire puisqu'il se reproduit tous les samedis
h – Pour la durée des vendanges	Oui	Contrat vendanges
i – Pour l'exportation d'une très grosse quantité de légumes à l'étranger, pour la première fois	Oui	Commande exceptionnelle à l'exportation avec mise en œuvre de moyens exorbitants
j – Pour remplacer 3 salariés absents pour cause de congés payés	Non	Remplacement d'un salarié absent mais un seul salarié ne peut pas remplacer 3 salariés absents
k – Pour confier la responsabilité d'un magasin que l'employeur vient de racheter	Non	Il s'agit de l'activité normale et permanente de l'entreprise
l – Pour fabriquer un nouveau type de moteur dans une société d'automobile	Oui	Il s'agit d'un cas de recours autorisé : surcroît d'activité occasionnel
m – Embauche d'une vendeuse étalagiste dans un magasin de sport. Les ventes d'articles de sport et d'équipements de loisirs augmentent de mars à août	Oui	Il s'agit d'un cas de recours autorisé : accroissement temporaire de la production pendant la période considérée.

EXO 04.02

Quels sont les enseignements de cet arrêt ?

Un électricien est embauché en CDD pour remplacer un salarié absent. Il poursuit son contrat jusqu'au terme et même au-delà. La relation contractuelle ayant été rompue, le salarié réclame à son employeur diverses sommes dont l'indemnité de requalification prévue à l'article L. 122-3-13 du Code du travail.

Cette indemnité est due lorsque le CDD est requalifié en CDI à la suite d'une méconnaissance par l'employeur de certaines règles relatives au CDD, cas de recours, mentions écrites manquantes, succession de CDD sur un même poste...

Selon l'article L. 122-3-10 : si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. La transformation en CDI est de droit.

Le problème posé était de savoir si l'indemnité de requalification est due dans tous les cas de transformation du CDD en CDI.

La cour de cassation répond par la négative à cette question.

L'indemnité de requalification n'est due que dans les cas où la requalification en CDI s'appuie sur une irrégularité du CDD et pas quand elle résulte de la poursuite des relations contractuelles après l'échéance du terme.

Ainsi, quand la requalification en CDI sanctionne un comportement de l'employeur fondé sur une méconnaissance des règles applicables au CDD, l'indemnité de requalification est due.

Par contre, quand la requalification résulte de la poursuite normale des relations contractuelles sans comportement illicite de l'employeur, elle n'est pas due. Il n'y a aucune raison de sanctionner le comportement de l'employeur.

EXO 04.03

Comparez travail temporaire, travail à temps partagé et portage salarial.

Points communs

Dans les trois cas, il s'agit de prêt de main d'œuvre à but lucratif. Il s'agit d'une relation entre trois intervenants. Une société met son personnel à disposition d'une entreprise utilisatrice en lui fournissant une prestation.

En principe, le prêt de main d'œuvre à but lucratif est illicite sauf dans des cas légaux : travail temporaire, portage salarial, travail à temps partagé, associations intermédiaires, associations d'aide et de services aux personnes.

Les entreprises de travail temporaire peuvent être des entreprises de travail à temps partagé et des entreprises de portage salarial.

Dans les trois cas, il y a deux contrats signés : un contrat commercial et un contrat de travail.

Différences

Critères de comparaison	Travail temporaire	Travail à temps partagé	Portage salarial
Définition	Ensemble de relations contractuelles organisé entre une ETT, un salarié et une entreprise utilisatrice	Ensemble de relations contractuelles organisé entre une ETP, un salarié et une entreprise utilisatrice	Ensemble de relations contractuelles organisé entre une société de portage, une personne portée et des entreprises clientes.
Contrat de travail	Entre la société de travail temporaire et le salarié Contrat temporaire	Entre la société de travail à temps partagé et le salarié CDI	Entre la société de portage et le porté CDI ou CDD
Objectifs	L'entreprise cliente a un besoin de main d'œuvre ponctuel pour remplacer un salarié absent ou pour faire face à un surcroît d'activité dans le cadre des cas de recours légaux	L'entreprise cliente n'a pas les moyens de recruter directement des salariés en raison de sa taille ou de ses moyens. Elle a un besoin de main d'œuvre permanent	L'entreprise cliente a un besoin technique ponctuel, elle a besoin d'un spécialiste
Action commerciale	C'est l'entreprise de travail temporaire qui prospecte et développe sa clientèle	C'est l'entreprise de travail à temps partagé qui prospecte et développe sa clientèle	Le porté assure lui-même la prospection commerciale et développe sa clientèle. Le porté n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente
Entreprise	Entreprise créée par une personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'elle embauche et rémunère à cet effet.	Entreprise créée par une personne physique ou morale qui a pour activité exclusive la mise à disposition, à titre lucratif, de personnes qualifiées à des entreprises clientes qui ne peuvent pas les recruter en raison de leur taille ou de leurs moyens.	Entreprise créée par une personne physique ou morale dont l'objet exclusif est d'organiser et d'encadrer le travail de personnes avec lesquelles elle conclut un contrat de travail.

EXO 04.04**Ces contrats ont été requalifiés en CDI. Pourquoi ?**

Parmi les cas de recours relatifs aux travaux temporaires par nature, la loi distingue le contrat saisonnier et le contrat d'usage.

Le contrat d'usage concerne les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention collective, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

En l'espèce, le contrat de formateur fait partie des contrats d'usage.

Ces contrats sont soumis aux mêmes conditions de forme que les autres contrats : écrit obligatoire, mentions obligatoires, signature. De plus, ils peuvent se succéder sans délai de carence.

En l'espèce, plusieurs CDD se sont succédé sans délai de carence. Il n'y a pas d'anomalie à ce niveau. Par contre, il y a un problème de forme : le CDD doit être écrit, signé, comporter le motif précis du recours et des mentions obligatoires. Sinon il est requalifié en CDI.

Or ces contrats ne sont de simples ordres de mission ne comportant que le seul accord de l'employeur à l'embauche, ils ne contiennent pas la signature du salarié, ils ne constituent donc pas des CDD.

EXO 04.05**Analysez le problème juridique posé et justifiez la position du tribunal.**

Problème juridique : succession de CDD.

L'employeur n'a pas respecté le délai de carence entre le 1^{er} et le 2^e contrat, bien que ce 2^e contrat, saisonnier, ne nécessite pas de délai de carence. Celui pour surcroît d'activité nécessite un délai de carence d'1/3 de la durée initiale renouvellement compris donc ici 2 mois. Il y a requalification du CDD en CDI. La rupture d'un CDI est un licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. Le licenciement sans cause réelle et sérieuse permet l'octroi d'indemnités.

EXO 04.06**A-t-il raison ?**

La rupture d'un CDD ne peut intervenir qu'au terme.

Cependant, la rupture anticipée est valable en cas d'accord des parties, en cas de faute grave de l'une des parties, en cas de force majeure et en cas de démission du salarié s'il justifie d'une embauche sous CDI.

La rupture pour faute grave du salarié oblige l'employeur à respecter la procédure disciplinaire : convocation à un entretien préalable, entretien et notification de la rupture pour faute grave. En l'espèce, la salariée a commis une faute grave justifiant la rupture anticipée du CDD.

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire : S'il ne le fait pas, il ne pourra plus se prévaloir de la faute grave du salarié.

Le temps de travail

EXO 06.01

Il vous demande s'il peut présenter une réclamation à l'employeur.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail soit 35 h ou de la durée considérée comme équivalente. Elles se décomptent en semaine civile. Elles donnent lieu à majoration de salaire dès la 36^e heure. Toutes les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire dont le taux est fixé par convention collective de branche étendu ou accord d'entreprise. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. En l'absence d'accord ou convention collective, la majoration est fixée par la loi.

Heures effectuées	Entreprises
De la 36 ^e à la 43 ^e	Majoration de salaire de 25 %
De la 36 ^e à la 43 ^e	Majoration de salaire de 50 %

En l'espèce, il n'est pas prévu de repos :

Pour les 6 semaines à 38 h : M. Louis a droit à une compensation de remplacement. Les heures supplémentaires donnent droit à majoration : majoration de 25 % pour 3 heures par semaine. La rémunération sera de :

$$9,80 \times 125/100 \times 3 \times 6 = 220,50\text{€}$$

Pour les 4 semaines à 42 heures : M. Louis a droit à une majoration de 25 % pour 7 heures par semaine. La rémunération sera de : $9,80 \times 125/100 \times 7 \times 4 = 343,00\text{€}$

Il percevra donc $220,50 + 343,00 = 563,50\text{€}$

L'employeur lui doit donc 426,25 €.

EXO 06.02

Calculez ses droits à congés payés pour l'année 2019.

La période d'acquisition de congés payés est fixée en principe entre le 1^{er} juin N et 31 mai N+1. Il faut vérifier si les périodes d'absence permettent ou non l'acquisition de congés payés. Tout va dépendre si ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif.

- Le congé sans solde : pas d'assimilation à du temps de travail effectif, donc pas d'acquisition.
- Les congés payés : assimilation à du temps de travail effectif, donc acquisition.
- L'absence pour maladie : pas d'assimilation à du temps de travail effectif, donc pas d'acquisition sauf disposition conventionnelle contraire.
- Les jours de grève : pas d'assimilation à du temps de travail effectif sauf disposition conventionnelle contraire.
- Les congés pour le mariage de l'enfant : assimilation à du temps de travail effectif, donc acquisition.
- L'absence pour accident du travail : assimilation à du temps de travail effectif dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, donc acquisition.

QCM 06.03

1. A Vrai ; B Faux

L'un des attributs du lien de subordination est la possibilité de fixer les horaires de travail des salariés.

2. A Vrai ; B Faux

Tout élément contractualisé nécessite l'accord du salarié pour le modifier, hormis s'il est clairement mentionné que la disposition est « informative ».

3. A Vrai ; B Faux

EXO 06.04

1. Un salarié travaille en cycle continu et ne peut pas s'éloigner de son poste de travail.

Travail effectif car reste sous la subordination de l'employeur.

2. Un cuisinier est obligé de prendre ses repas sur place et ne dispose en raison de son emploi d'aucune liberté pendant ce temps.

Travail effectif car est à la disposition de l'employeur.

3. Un éducateur d'un centre pour adultes handicapés est tenu de prendre ses repas sur place pour répondre aux sollicitations des pensionnaires.

Travail effectif car est à la disposition de l'employeur.

4. Un veilleur de nuit d'une maison de retraite prend ses repas sur place mais n'est pas tenu de répondre aux sollicitations des pensionnaires.

Pas de travail effectif.

5. Un salarié est présent dans l'entreprise 30 mn avant l'heure de début de travail afin de procéder au chargement d'outils et d'être ensuite transporté sur le lieu du chantier. Il est à la disposition de l'entreprise pendant ce temps.

Travail effectif.

6. Un salarié, pendant son temps de pause, est tenu d'effectuer une surveillance permanente du poste de travail.

Travail effectif.

EXO 06.05

Un employeur a-t-il le droit de sanctionner un salarié qui ne respecte pas ses dates de congés ?

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé. Les dates doivent être communiquées aux salariés un mois avant leur départ. L'ordre et les dates ne peuvent plus être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ sauf circonstances exceptionnelles. Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin de ses congés commet une faute susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave selon les faits.

L'employeur peut donc sanctionner le salarié qui ne respecte pas les dates de congés à condition qu'il ait rempli son obligation d'information.

La rémunération du travail

EXO 07.01

Indiquez quels arguments M. Louis peut produire pour sa défense.

La modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Toute modification de la rémunération, que ce soit du montant ou du mode de fixation, qu'elle soit plus favorable ou plus défavorable constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié.

Le refus du salarié ne constitue pas une cause de licenciement ni une démission.

Le refus du salarié donne à l'employeur le choix soit de maintenir les conditions antérieures, soit de licencier le salarié. La cause du licenciement sera alors le motif de la modification. Si ce motif est économique, le licenciement sera économique sinon il sera un licenciement pour motif personnel.

En l'espèce, la modification du taux est une modification du contrat. Le salarié peut refuser. L'employeur peut le licencier mais en aucun cas le considérer comme démissionnaire.

EXO 07.02

A-t-il le droit de le faire ?

Le problème est de savoir quelle est la source de la prime car le droit de l'employeur de supprimer une prime dépend de la source de la prime. Elle peut provenir d'un usage, du contrat ou de la convention collective.

Si la prime ne provient ni du contrat, ni de la convention collective, il faut vérifier si elle provient d'un usage.

Un usage doit présenter les caractères de généralité, fixité et constance :

- généralité : l'usage est attribué à l'ensemble des salariés ou à une catégorie ;
- fixité : son montant est déterminé selon des règles constantes et objectives ;
- constance : il a été attribué plusieurs fois et n'est pas à la discrétion de l'employeur.

En l'espèce, nous n'avons pas suffisamment de précisions.

L'employeur peut dénoncer l'usage à condition d'informer individuellement chaque salarié concerné, d'informer les représentants du personnel, de respecter un délai de prévenance.

En l'espèce, il ne pourra supprimer cette prime que si elle provient d'un usage. Dans ce cas, l'employeur devra respecter les formalités de dénonciation d'un usage.

Si la prime est prévue au contrat, il s'agit d'une modification du contrat de travail.

L'employeur doit demander l'accord du salarié. S'il refuse, il pourra procéder au licenciement lequel aura pour cause, la raison qui a poussé l'employeur à supprimer cette prime.

Si la prime est prévue à la convention collective, l'employeur ne peut pas seul la supprimer. Il doit procéder à une révision de la convention collective avec les autres signataires.

EXO 07.03

Quelles sont les différences entre un acompte sur salaire et une avance sur salaire ?

L'acompte correspond à un travail déjà réalisé.

L'avance correspond à un travail qui n'est pas encore réalisé.

EXO 07.04

Comment qualifiez-vous cette rupture du contrat de travail ?

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, le départ du salarié est provoqué par le non respect par l'employeur de payer le salaire. Les faits sont justifiés. Cette rupture n'est pas une démission mais une prise d'acte de la rupture. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

EXO 07.05

1. Indiquez-lui ce que signifie ce principe.**Principe d'égalité de traitement**

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les hommes et les femmes mais également entre salariés d'un même sexe.

Ce principe signifie donc que des salariés placés dans une même situation doivent être traités de la même façon, selon des critères identiques.

Des différences de traitement sont possibles si elles sont justifiées par des éléments objectifs ou fondés sur des justifications conventionnelles.

2. Indiquez-lui si, dans les cas suivants, ce principe est respecté :

a. Un analyste programmeur, est promu chef de projet avec un salaire inférieur à celui que Mme W percevait, lorsqu'elle occupait les mêmes fonctions. Il a un niveau de formation inférieur à Mme W.

b. M. X... qui possède un diplôme d'expression plastique conteste son niveau de qualification professionnelle et sa rémunération au motif que Mme Z, titulaire d'un diplôme d'architecte, effectuant les mêmes fonctions a une qualification professionnelle et une rémunération supérieures. Mme Z a également une ancienneté plus importante.

Applications du principe

a – Il y a respect du principe d'égalité de traitement car une différence de niveau de formation est considérée par la Cour de cassation comme un élément objectif permettant une différenciation.

b – Il y a respect du principe d'égalité de rémunération car une différence tenant au diplôme est un élément objectif justifiant une différence. Un diplôme d'architecte correspond à des compétences plus vastes que le diplôme d'expression plastique. De plus Mme Z justifiait d'une plus grande ancienneté dans la fonction. La qualification professionnelle d'un salarié, qui détermine sa rémunération, ne s'apprécie pas seulement au regard des fonctions réellement exercées par ce dernier.

EXO 07.06

1. Quel est le problème juridique ?

Une entreprise peut-elle faire une différence de traitement en raison de la localisation différente de deux de ses établissements ?

2. Analysez les arguments de la Cour de cassation

En principe, une différence de traitement entre des salariés d'une même entreprise ne peut être fondée que sur des éléments objectifs (ex. : ancienneté, par des dispositions conventionnelles...).

En l'occurrence, la Cour de cassation a considéré que constitue un élément objectif justifiant une différence de traitement entre des salariés la localisation des établissements et notamment lorsque l'un est situé dans une zone géographique ayant un coût de vie supérieur à l'autre.

Cette différence de traitement est fondée sur un élément non inhérent à la personne des salariés (ex. : statut, ancienneté...).

La formation professionnelle

EXO 08.01

1. Retrouvez les arguments du salarié lors de son pourvoi en cassation.

Arguments du salarié

Les accidents sont matériels et de faible importance.

Ils ne résultent pas d'une infraction au Code de la route ou d'une faute caractérisée mais d'une simple maladresse.

Il n'a jamais été sanctionné précédemment.

Son absence à la séance de formation n'est pas volontaire mais il s'agit d'un simple oubli de sa part.

2. Analysez la décision de la cour de cassation.

Arguments de la cour de cassation

Le licenciement pour faute grave est justifié. En effet, l'employeur est tenu d'assurer la formation des salariés pour les adapter à leur poste de travail. Le refus du salarié de participer à cette formation est fautif dans la mesure où la formation est organisée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié n'a pas de motif légitime de refuser d'y participer.

L'employeur avait organisé cette formation à la suite de l'augmentation du nombre d'accidents dans l'entreprise. La formation était donc bien faite dans l'intérêt de l'entreprise.

Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés des salariés

EXO 09.01

Les faits ci-dessus relèvent-ils du droit disciplinaire ?

- a – Le salarié ne commet pas une faute en refusant une mutation disciplinaire. Il s'agit d'une modification de son contrat de travail. Il a le droit de refuser. L'employeur peut alors prendre une autre sanction disciplinaire.
- b – Il s'agit d'une faute relevant du droit disciplinaire.
- c – Il s'agit d'un fait de vie privée. Ce fait ne deviendra une faute disciplinaire que s'il entraîne des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.
- d – Le refus de recevoir la lettre ne constitue pas une faute disciplinaire. L'employeur a notifié la sanction disciplinaire. Il a respecté la procédure disciplinaire. L'avertissement s'applique au salarié malgré son refus. Mais ce dernier ne peut pas donner lieu à une autre sanction.
- e – Il s'agit d'un fait concernant sa vie privée. La salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à l'employeur et ne peut pas être sanctionnée pour ce fait.

EXO 09.02

Mathieu a-t-il raison de contester les décisions de l'employeur ?

L'employeur peut contrôler le travail des salariés en vertu de son pouvoir de direction. Il peut mettre en place des procédés de surveillance des postes de travail à condition d'en informer au préalable les salariés et les représentants du personnel. Par contre, il peut installer des procédés de surveillance, sans information préalable des salariés, dans les entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas.

En l'espèce, le contrôle par caméra de l'entrepôt est licite. Mathieu ne peut pas invoquer cet argument pour contester la décision de l'employeur.

Toute modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Une sanction disciplinaire modifiant le contrat ne peut être mise en œuvre qu'après accord du salarié. S'il refuse, l'employeur peut alors prendre une autre sanction.

En l'espèce, une rétrogradation est une modification de la qualification et de la rémunération. Il s'agit d'une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. L'employeur aurait donc dû demander au salarié son accord avant de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Mathieu peut donc contester sa rétrogradation.

Les sanctions disciplinaires ne peuvent pas être pécuniaires. De plus, il est interdit de sanctionner deux fois la même faute.

En l'espèce, la retenue sur salaire est illicite car il s'agit de sanctionner deux fois la même faute. De plus, la sanction est pécuniaire donc interdite. Mathieu peut donc contester cette sanction.

EXO 09.03

Indiquez si les clauses extraites d'un règlement intérieur sont légales ou non. Justifiez votre réponse.

a – Art. 10 Les locaux sont ouverts de 7 h à 20 h	<i>Règle de discipline – légale Prévoir cependant les dérogations possibles</i>
b – Art. 11 Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché	<i>Règle de discipline – légale</i>
c – Art. 12 Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, à l'exception du respect des droits syndicaux ou de représentation du personnel	<i>Clause licite</i>
d – Art. 14 Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter l'établissement sans autorisation préalable	<i>Illégal – atteinte aux droits des personnes et aux libertés fondamentales (droit de grève, droit de retrait)</i>
e – Art. 15 L'utilisation d'Internet, de l'intranet, du téléphone, du fax et de la messagerie électronique ... de l'entreprise peut être réalisée pour un usage personnel, à condition d'être utilisé de bonne foi. L'employeur se réserve le droit d'accéder à la messagerie personnelle des salariés.	<i>Illégal – atteinte aux droits des personnes et à la vie privée</i>
f – Art. 16 Tout retard doit être signalé et justifié auprès du Directeur des Ressources Humaines et doit être justifié. Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter l'établissement sans autorisation préalable.	<i>Illégal – porte atteinte à la liberté d'aller et venir des représentants du personnel et au droit de retrait du poste de travail</i>
g – Art. 17 Toute absence non motivée, tout retard non justifié pourra donner lieu à un licenciement.	<i>Clause illicite, contraire aux lois et règlements car les sanctions doivent être proportionnées à la gravité de la faute</i>
h – Art. 18. L'employeur peut être conduit à effectuer des contrôles aux sorties de l'établissement. Une fouille corporelle et une fouille des effets personnels sont possibles.	<i>Doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Doit être précisée sinon illégale</i>
i – Art. 19 Les salariés ayant à leur disposition un véhicule de l'entreprise doivent le rendre dans l'état de propreté où il a été pris sous peine d'une pénalité de 5 € déduite du salaire.	<i>Clause illégale. Interdiction des sanctions pécuniaires</i>

EXO 09.04

Les sanctions disciplinaires ci-dessus sont-elles valables ?

a – Licenciement avec mise à pied conservatoire d'un salarié qui a injurié son supérieur hiérarchique	Faute grave – licite
b – Retenue sur salaire de 50 € pour défaut de propreté de la tenue mise à la disposition du salarié par l'employeur	<i>Sanctions pécuniaires interdites</i>
c – Non versement d'une prime de résultat, celui-ci n'ayant pas été atteint	<i>Valable, il ne s'agit pas d'une sanction pécuniaire interdite.</i>
d – Mise à pied de 3 jours prononcée le 1 ^{er} septembre pour une faute commise le 1 ^{er} juin	<i>Non valable, il y a prescription de la faute. Le délai de 2 mois est expiré.</i>

EXO 09.05

Comparez mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire.

	Mise à pied conservatoire	Mise à pied disciplinaire
Définition	Mesure provisoire prise dans l'attente d'une sanction définitive	Sanction infligée à la suite d'une faute disciplinaire
Durée	Indéterminée	Déterminée
Rémunération	En principe oui, sauf si elle débouche sur un licenciement pour faute grave ou lourde	N'est pas rémunérée
Procédure	Pas de procédure spécifique	Procédure disciplinaire

EXO 09.06 Harcèlement moral**Rédigez la lettre adressée au CSE.**

Monsieur Prénom Nom

Adresse

Code Postal Ville

Monsieur

Délégué du personnel
(ou autre)

Adresse

Code Postal Ville

Lieu, Date

Objet : signalement de harcèlement

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Comme je vous l'ai déjà signalé, j'ai été victime, à plusieurs reprises, de pressions de la part de *(précisez le nom de la personne)*.

Ces agissements répétés semblent tomber sous le coup de la loi et plus particulièrement de l'article L. 1152-1 du Code du travail qui stipule qu'« aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Étant donné votre fonction *(précisez la fonction de la personne à qui le courrier est adressé)*, je souhaiterais que vous fassiez part de mes remarques à la direction de notre société afin qu'elle lance une enquête ainsi qu'une campagne de prévention, comme l'y oblige la loi.

En cas de besoin, je serai en mesure de vous fournir les preuves nécessaires prouvant les agissements de monsieur *(précisez)*.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Signature

Analysez l'arrêt en rappelant les règles de la preuve du harcèlement.

Une infirmière travaillant au sein d'un institut médico-éducatif estime faire l'objet de harcèlement de la part de son employeur. Elle réclame des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

La cour d'appel estime qu'il n'y a pas harcèlement moral.

La salariée se pourvoit en cassation.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

Le problème juridique était de savoir quelles sont les règles de répartition de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.

La cour d'appel a estimé que les pièces fournies par la salariée pour attester du harcèlement moral dont elle prétend être victime ne permettent pas d'établir l'existence d'un harcèlement. Les courriers fournis évoquent des points qui ne la concernent pas personnellement, le retrait des moyens nécessaires à son travail correspondent d'après l'employeur à des mesures de réorganisation de la vie de l'établissement...

La cour de cassation estime que la cour d'appel a violé le droit en ne se prononçant pas sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement et d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures invoquées étaient étrangères à tout harcèlement.

La charge de la preuve est facilitée pour le salarié

Le salarié doit établir par des courriers, attestations...des faits **précis et concordants** qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il n'a pas à prouver que ces faits sont constitutifs de harcèlement, simplement qu'ils existent et qu'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Le juge doit vérifier la matérialité de ces faits en prenant en compte **l'ensemble de ces faits**. Il ne peut en écarter.

L'employeur ou l'auteur du harcèlement doit établir que ces faits ne sont pas constitutifs de harcèlement. Il doit apporter la preuve contraire. Il doit établir que les actes et décisions invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des travailleurs

EXO 10.01

1. Gaston avait-il le droit de cesser le travail au mois d'avril ?

Le salarié dispose d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait de son poste de travail dans certaines circonstances. Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, et il a le droit de se retirer de son poste de travail.

En l'espèce, en cessant le travail le 18 avril, il exerce son droit d'alerte et de retrait en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il se trouvait dans une situation où il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait pour sa santé un danger grave. Le médecin du travail en a donné confirmation. Il a donc légitimement exercé son droit de retrait.

3. Le licenciement est-il justifié ?

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité si le danger grave et imminent persiste. Il ne peut pas lui infliger une sanction, ni opérer une retenue sur salaire.

En l'espèce, le salarié a exercé légitimement son droit de retrait et l'employeur ne pouvait pas le sanctionner pour cette raison. La mise à pied conservatoire non rémunérée prononcée par l'employeur n'est donc pas justifiée à ce titre. L'employeur aurait dû verser le salaire.

Si le salarié est déclaré, par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités au besoin par un aménagement du poste et du temps de travail. Si le reclassement est impossible, le licenciement est justifié. Si le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire. Si l'employeur ne respecte pas l'obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'employeur avait l'obligation de reclasser le salarié. S'il était dans l'impossibilité totale d'aménager le poste de travail et de le reclasser sur un autre poste, le licenciement est justifié. Dans le cas contraire, il est sans cause réelle et sérieuse.

2. Quelles indemnités, Gaston peut-il percevoir ?

Si le licenciement est justifié, le salarié percevra l'indemnité de licenciement, de congés payés. Si le licenciement n'est pas justifié, le salarié percevra l'indemnité de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de préavis.

EXO 10.02

1. L'employeur a-t-il commis une faute inexcusable ?

L'employeur a une obligation générale d'hygiène et de sécurité. Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il doit dans ce cas réparer le préjudice total subi par le salarié par l'octroi de dommages-intérêts.

En l'espèce, l'employeur a commis une faute inexcusable. Il connaissait le danger que pouvait présenter ce portail. Le manque de contrôle malgré les irrégularités de fonctionnement montre que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter l'accident.

2. Le gérant et la personne morale peuvent-ils être poursuivis pénalement pour homicide involontaire ?

Le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

En l'espèce, le décès du salarié est dû à un manquement à une obligation de sécurité. Il y a bien homicide involontaire.

Le gérant, personne physique, peut être condamné ainsi que la personne morale (l'infraction a été commise pour son compte par un représentant).

EXO 10.03

Que pensez-vous des situations exposées ?

1. M. Romain est salarié de la société Defonte en tant que peintre automobile sur une chaîne de peinture. Il travaille dans une cabine au-dessus d'une chaîne de montage qui avance en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne. C'est pourquoi deux salariés occupent cette cabine au sol glissant. Afin de réduire les coûts, l'employeur décide cependant de ne laisser qu'un seul salarié sur ce poste. M. Romain avertit alors son employeur du risque de chute encouru par ce seul salarié. Le lendemain, il refuse de rejoindre sa cabine tant qu'un second opérateur ne sera pas présent. Une réunion exceptionnelle du CSE aboutit à la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste. De plus, des aménagements sont apportés afin de limiter le risque de chute. M. Romain reprend alors son travail mais reçoit quelques jours plus tard une lettre de licenciement pour faute grave pour refus d'obéir à la hiérarchie et abandon de poste. Les salariés disposent d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait. Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection et a le droit de se retirer de son poste de travail. L'employeur ne peut pas infliger de sanction, ni opérer de retenue sur salaire lorsque le salarié exerce légitimement son droit de retrait. La sanction éventuellement prise doit être annulée.

En l'espèce, M. Romain avait un motif raisonnable de penser qu'il y avait un réel danger pour sa vie. Le risque de chute était important et le fait de n'être qu'un seul salarié dans la cabine ne permettait pas d'arrêter la chaîne de montage située en dessous de la cabine.

Il a donc exercé légitimement son droit de retrait. Son licenciement est nul.

2. L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés. En cas d'accident du travail, le manquement à cette obligation est une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

En l'espèce, l'employeur connaissait la dangerosité de l'engin due à son manque d'entretien.

Il n'a pas pris les mesures nécessaires pour éviter l'accident. Il a commis une faute inexcusable même si elle n'a pas été la cause déterminante de l'accident. Elle en était une cause nécessaire.

Remarque. Il n'est pas possible d'invoquer la faute du salarié en la matière. Il est possible par contre de développer l'aspect pénal du cas. On peut également préciser que le salarié avait exercé son droit d'alerte. Un accident survenu à la suite d'une alerte alors que l'employeur n'a pas empêché l'accident est constitutif d'une faute inexcusable.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

EXO 11.01

Que lui conseillez-vous ?

En cas de démission, le salarié doit respecter le préavis prévu à la convention collective et au contrat de travail. S'il ne respecte pas le préavis, le salarié s'expose à être condamné à verser une indemnité compensatrice de brusque rupture égale au salaire brut correspondant au temps de travail non effectué.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il ne lui versera pas d'indemnité compensatrice de préavis.

En l'espèce, Aurélie a intérêt à demander à son employeur de la dispenser d'effectuer le préavis.

EXO 11.02

Quelles différences peut-on faire entre licenciement, démission, résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture ?

	Licenciement	Démission	Résiliation judiciaire	Prise d'acte de la rupture
Initiative de la rupture	Employeur Présence d'une cause réelle et sérieuse	Salarié Volonté claire et non équivoque	Décision du juge à la demande du salarié quand l'employeur ne remplit pas ses obligations	Salarié quand les faits reprochés à l'employeur sont justifiés
Formalités	Procédure de licenciement	Pas de procédure		Pas de procédure
Conséquences	Indemnités de licenciement si cause réelle et sérieuse	Pas d'indemnités (hormis démission considérée comme légitime ou depuis le 1 ^{er} janvier 2019, si, le démissionnaire satisfait à des conditions d'activité antérieure spécifiques, et poursuit un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.	Effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse	Effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

EXO 11.03

Analysez la situation de Camille et de Jérôme.

Situation de Camille : peut-elle revenir sur sa démission ?

La démission est la rupture unilatérale du contrat de travail à la seule initiative du salarié. Elle doit résulter d'une volonté sérieuse, claire et non équivoque de démissionner. La démission ne doit pas être provoquée par l'employeur, ne doit pas être réalisée sur un coup de tête...

En l'espèce, Camille quitte l'agence en remettant à son employeur, le 2 mai, une lettre de démission. Elle démissionne pour suivre son ami. Il ne s'agit pas d'un coup de tête. Elle revient sur sa démission 3 mois plus tard, ce qui est très tardif. Sa démission est acquise et ne peut donc pas être remise en cause.

Situation de Jérôme : s'agit-il d'une démission ?

La cour de cassation distingue la démission de la prise d'acte de la rupture par le salarié. Il y a prise d'acte de la rupture par le salarié si les faits qu'il reproche à son employeur et qui motivent son départ sont justifiés. Dans ce cas, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les faits ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission. En l'espèce, Jérôme a travaillé 3 mois sans percevoir de salaire. L'attitude de l'employeur le contraint à rompre le contrat. L'employeur n'a pas respecté ses obligations. Les faits sont justifiés. Cette rupture s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et doit être indemnisée comme telle.

EXO 11.04

Aidez-le à argumenter sa demande.

Arguments de Gustave

La démission n'est valable que si elle repose sur une volonté claire et non équivoque de démissionner.

La volonté de Gustave n'est pas claire car il a exercé une rétractation. Elle est équivoque car elle a été donnée à la suite des pressions qu'exerçait sur lui son supérieur hiérarchique.

La rétractation a donc un caractère équivoque.

L'employeur qui ne tient pas compte de la décision du salarié auteur d'une lettre de démission 7 jours plus tôt, de ne plus rompre le contrat de travail, fait preuve d'une légèreté blâmable,

La rupture du contrat s'analyse en un licenciement pour motif personnel dépourvu de cause réelle et sérieuse.

EXO 11.05

Les salariés protégés peuvent-ils utiliser la résiliation judiciaire, la prise d'acte de la rupture ?

Prise d'acte de la rupture : la jurisprudence a étendu la protection spécifique des représentants du personnel en cas de licenciement à tous les cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Lorsque le représentant du personnel prend l'initiative de la rupture en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, cette rupture s'analyse en un licenciement soumis à la procédure spécifique. Si les faits invoqués par le salarié sont justifiés, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur. Par contre, si les faits ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission (cass. soc. 5 juillet 2006)

Résiliation judiciaire : selon la cour de cassation, le salarié protégé peut demander la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

« Mais attendu que si la procédure de licenciement du salarié représentant du personnel est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations. (Cass. soc du 16 mars 2005) ».

EXO 11.06

Indiquez si dans les cas présentés, la rupture du contrat de travail peut être considérée comme une démission.

Indiquez si la rupture du contrat de travail peut s'analyser en une démission.

- a – Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- b – Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- c – Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- d – La seule absence du salarié à son poste de travail ne suffit pas à caractériser sa volonté de démissionner. Elle doit être accompagnée de faits démontrant que le salarié ne souhaite pas revenir dans l'entreprise. En l'espèce, le fait que l'employeur demande à la salariée à 2 reprises par LR quelles sont ses intentions et qu'elle ne réponde pas peut démontrer sa volonté de démissionner.

EXO 11.07

Indiquez, dans les cas proposés ci-dessus, si le licenciement est justifié ou non et si oui s'il y a cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.

- a – Le licenciement du cadre commercial est justifié par des éléments précis et objectifs. Il a donc une cause réelle et sérieuse. Par contre, le licenciement de son amie est sans cause réelle et sérieuse. Il ne repose que sur une perte de confiance qui n'est pas en soi un motif de licenciement.
- b – Faute grave.
- c – Le refus d'une modification du contrat n'est pas en soi un motif de licenciement. Le licenciement sera justifié si la modification du contrat est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ou si elle a un motif disciplinaire.
- d – Faute grave.
- e – Faute légère. Licenciement non justifié.
- f – Faute lourde si intention de nuire.
- g – Licenciement nul car l'employeur doit démontrer que les difficultés économiques rendent impossible le maintien du contrat. Le simple d'évoquer des difficultés économiques ne suffit pas. (Cass. soc 20.10.2006).
- h – faute lourde car il y a intention de nuire (tentative de débauchage du personnel, contribue à la paralysie du fonctionnement de la société)
- i – la mise en examen d'un salarié n'est pas une faute grave. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

EXO 11.08

Que pouvez-vous lui conseiller ?

Le licenciement de Madame Mister pose deux problèmes juridiques distincts :

- le problème relatif à la procédure,
- le problème relatif à la cause du licenciement.

1^{er} problème : le licenciement est-il régulier quant à la procédure ?

- L'employeur qui envisage de licencier une salariée doit la convoquer à un entretien avant de lui notifier son licenciement.
- La lettre de convocation à l'entretien doit préciser l'objet de l'entretien, notamment si un licenciement est envisagé, le terme « licenciement » doit y figurer. Elle doit, d'autre part, indiquer que le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou par un conseiller extérieur.

En l'espèce, la lettre de convocation est irrégulière quant à son contenu. Son objet est imprécis, il manque la précision de la sanction. De plus, la lettre n'indique pas que la salariée peut se faire assister Il y a donc irrégularité.

- L'entretien : l'employeur doit indiquer les motifs du licenciement. En l'espèce, l'employeur évoque deux motifs alors qu'un seul était précisé dans la lettre de convocation. Il y a irrégularité.
- La notification du licenciement : la lettre doit contenir les motifs précis sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la lettre est régulière.

2^e problème : le licenciement a-t-il une cause réelle et sérieuse ?

Tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse.

L'employeur invoque deux causes :

- la condamnation civile : la cause du licenciement ne peut être un fait relevant de la vie privée du salarié sauf s'il apporte un trouble à l'organisation de l'entreprise et à son fonctionnement ; En l'espèce, la condamnation à payer des dommages et intérêts est sans effet sur l'entreprise. Ce ne peut être retenu comme une cause réelle et sérieuse ;
- la perte de confiance. La cour cassation précise que ce ne peut être une cause de licenciement. Seuls des faits objectifs peuvent être cause de licenciement. En l'espèce, l'employeur n'évoque pas d'éléments objectifs prouvant la perte de confiance.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Quelles sont les sanctions applicables ?

Dans les entreprises de plus de dix salariés et pour des salariés ayant deux ans d'ancienneté, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et irrégulier, le salarié percevra des dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire, ou pourra être réintégré.

EXO 11.09

1. Cette transaction est-elle valable ?

« La transaction est un contrat par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître » (art. 2044 C. civ.).

Lorsque la transaction a pour objet de régler les conséquences financières de la rupture d'un contrat de travail, elle ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue, et elle doit comporter des concessions réciproques.

Monsieur Saur a signé une transaction parfaitement valable. Chaque partie fait des concessions.

2. Le salarié, peut-il, ultérieurement, saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir paiement d'une somme de 937 € au titre d'une prime d'intéressement ?

En principe, « les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris » (art. 2049 C. civ.) et « la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu » (art. 2048 C. civ.).

En l'espèce, les différents points du litige étaient les indemnités de préavis, de licenciement et de rupture.

On pourrait donc considérer que la demande en paiement de la prime d'intéressement, restée en dehors du différend, serait recevable.

Mais les termes utilisés par la transaction s'y opposent, d'après le Cour de cassation (Ass. plén., 4 juillet 1997). Le salarié renonçait à toute réclamation, de quelque nature qu'elle soit, relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail. Il renonçait donc au paiement de la prime.

EXO 11.10

Justifiez dans les deux cas la démarche de l'employeur.

1^{er} cas : licenciement pour faute grave pour non-respect de l'obligation de confidentialité

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Un salarié est tenu à une obligation de loyauté, de discrétion et de confidentialité même en dehors de ses heures de travail.

En l'espèce, la démarche d'ordre privée entreprise par le salarié en faveur d'une personne réfugiée n'avait été possible qu'en divulguant à des tiers des informations confidentielles qu'il avait recueillies dans le cadre de ses fonctions et en agissant à l'insu de l'association qui l'employait tout en faisant état de sa qualité professionnelle.

Ces faits constituent des manquements graves à ses obligations professionnelles et ne relèvent pas de sa liberté d'expression. Ils justifient un licenciement pour faute grave.

2^e cas : non-respect du préavis

Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un préavis qui résulte de la convention collective ou des usages. À défaut, l'employeur peut réclamer au salarié le versement d'une indemnité compensatrice égale au salaire brut correspondant au temps de travail non effectué.

En l'espèce, le salarié a effectué un préavis de 15 jours. Or, selon la convention collective applicable, la durée du préavis pour un employé ayant plus de 2 ans d'ancienneté est d'un mois. Il est donc redevable d'une indemnité à son employeur faute d'avoir respecté le préavis conventionnel.

La représentation collective

EXO 12.01

1. Rappelez les faits et la procédure.

Le comité central d'entreprise d'Air Liquide exerce son droit d'alerte car les élus ne sont pas satisfaits des réponses de la direction quant à leur interrogation sur les dangers que représentait l'acquisition d'une société d'ingénierie allemande par la société Air Liquide dans le cadre de sa stratégie de croissance.

La société Air Liquide estime que le CCE a abusé de son droit d'alerte, demande l'annulation de la délibération relative au droit d'alerte et à la nomination de l'expert-comptable qui en a résulté. Elle saisit le tribunal de grande instance afin de faire annuler la délibération du CCE relative à la procédure d'alerte et à la nomination de l'expert.

Le TGI lui donne raison.

Le CCE interjette appel. La cour d'appel juge bien fondée la procédure d'alerte déclenchée par le Comité central d'entreprise, et valide la nomination de l'expert-comptable.

La société Air liquide se pourvoit en cassation.

2. À quelles conditions le comité d'entreprise peut-il déclencher son droit d'alerte ?

Le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, peut exercer son droit d'alerte dès lors qu'il existe des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Il demande alors à l'employeur de lui fournir des explications. S'il n'a pas obtenu de réponse satisfaisante de l'employeur ou si ce dernier confirme le caractère préoccupant de la situation, le CE ou la commission économique établit un rapport transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Pour établir son rapport, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'employeur, sa désignation pouvant intervenir dès le déclenchement de la procédure. Le CE peut alors décider de saisir le conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés anonymes ou de transmettre le rapport aux associés dans les autres formes de sociétés.

En l'espèce, la société Air Liquide contestait l'existence de faits préoccupants. Elle estime qu'une réorganisation d'un secteur d'activité de l'entreprise ne constitue pas en elle-même une telle circonstance.

Elle estime également que les juges du fond doivent vérifier, dans un premier temps, l'existence d'éléments objectifs pouvant raisonnablement laisser penser que la pérennité de l'entreprise est en péril...

La cour de cassation rejette le pourvoi de la société Air Liquide. En effet, elle estime que la réorganisation de l'entreprise, qui concernait son activité ingénierie au niveau mondial, était de nature à affecter la situation de l'entreprise. De plus, elle a estimé que les réponses de la direction aux questions du comité étaient contradictoires, insuffisantes ou incohérentes et que le comité avait donc décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte.

EXO 12.02

Le peut-il ?

Peut-il désigner un DS ? Est-il représentatif ?

Selon l'article L. 2143-3 du Code du travail,

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, .../...un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Seul un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Il faut donc dans un premier temps vérifier si le syndicat Sud Coton est représentatif.

Pour être représentatif, un syndicat doit répondre aux 7 critères légaux cumulatifs.

1. Respect des valeurs républicaines	Ce critère remplace « l'attitude patriotique pendant l'Occupation » qui était devenu obsolète.
2. Indépendance	Critère essentiel excluant les syndicats constitués sous la pression de l'employeur
3. Transparence financière	Les organisations syndicales sont tenues à une procédure de certification et de publicité des comptes
4. Ancienneté	Le syndicat doit avoir une ancienneté minimale de deux ans à compter de la date de dépôt des statuts, dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
5. Audience électorale	C'est le critère prépondérant qui fonde la légitimité du syndicat. L'audience est établie en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles. Elle est mesurée à chaque niveau de négociation. <u>Au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe :</u> Le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés au 1 ^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans. <u>Au niveau de la branche :</u> Le syndicat doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu 8 % des suffrages exprimés au 1 ^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans.
	<u>Au niveau interprofessionnel :</u> Le syndicat doit être représentatif à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services et avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1 ^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans.
6. Influence	Elle est caractérisée par l'activité du syndicat et de son expérience.
7. Effectifs et cotisations	Il s'agit des effectifs des adhérents comparés à l'effectif de l'entreprise et en fonction du taux de syndicalisation dans la profession. Les cotisations doivent être significatives.

En l'espèce, le syndicat a plus de 2 ans d'ancienneté mais il n'a pas encore mesuré son audience aux élections professionnelles lesquelles sont prévues dans 8 mois.

La désignation ne sera valable que si le syndicat obtient 10 % des suffrages exprimés.

Dans l'immédiat, il ne peut pas désigner un délégué syndical.

Peut-il désigner un représentant de la section syndicale ?

Chaque syndicat non encore représentatif mais constitué depuis au moins 2 ans et qui satisfait le critère de respect des valeurs républicaines et d'indépendance qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise (ou établissement) de 50 salariés ou plus, peut désigner un représentant de la section. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical sauf celle de négocier les accords collectifs.

Il est désigné dans les mêmes conditions que le délégué syndical.

En l'espèce, le syndicat peut créer une section syndicale car il répond aux critères exigés par la loi : il a 3 ans d'ancienneté, il semble indépendant. Il pourra désigner un représentant de la section syndicale.

EXO 12.03

L'employeur décide de ne pas payer les heures de délégation dans les cas présentés ci-dessus.

A-t-il raison ?

Le nombre d'heures de délégation dépend de l'institution (DP, DS ou CE), de la taille de l'entreprise, de l'existence de dispositions conventionnelles. Ce volume de crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (évènement entraînant un surcroît inhabituel et momentané d'activité).

Le crédit d'heures est personnel et mensuel. Le salarié est libre de l'utiliser, en tout ou partie, au moment où il le souhaite. Pour être payé comme temps de travail à l'échéance normale le crédit d'heures doit avoir été utilisé pour l'exercice du mandat.

Les heures passées en réunions obligatoires ou organisées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

L'employeur contrôle matériellement les déplacements des représentants du personnel mais il ne peut pas exercer un contrôle a priori sur l'utilisation des heures de délégation. Le paiement se fait à l'échéance du salaire. En cas de contestation de l'utilisation des heures de délégation, l'employeur doit les payer et saisir ensuite le conseil des prud'hommes. Les représentants du personnel bénéficient d'une présomption simple de bonne utilisation de ces heures.

a – *En l'espèce, le crédit d'heures du comité d'entreprise est de 20 heures par mois, par élu. L'employeur paiera les 20 heures qui correspondent à l'exercice normal du mandat et au nombre d'heures de délégation normal. Mais il n'a pas à payer les 5 heures supplémentaires qui sont d'une part en dépassement et d'autre part ne correspondent pas au mandat. Seuls les délégués syndicaux peuvent assister un salarié devant le conseil des prud'hommes.*

b – *En l'espèce, l'employeur doit payer le nombre d'heures requis soit 20 heures. Le crédit d'heures est mensuel. Il peut être utilisé librement à l'intérieur d'un même mois. Il n'est pas affecté par la suspension limitée du contrat de travail.*

c – *En l'espèce, un délégué du personnel dispose de 15 heures de délégation. Les 4 heures passées en réunion obligatoire mensuelle sont payées comme du travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Les 2 heures passées en réunion à l'initiative des DP s'imputent sur le crédit d'heures. L'employeur devra donc payer 13 h + 2 h soit 15 heures.*

d – *En l'espèce, le dépassement des heures de délégation n'est pas autorisé pour la préparation des fêtes de Noël. Il s'agit d'un évènement prévisible. Mais l'employeur doit respecter l'usage en vigueur dans l'entreprise sauf à le dénoncer en respectant les règles de dénonciation.*

La préparation de la négociation sur les salaires ne relève pas du mandat d'un membre du CE mais de celui du délégué syndical. L'employeur n'a pas à payer ces heures.

Il devra payer les 20 h correspondant à l'exercice normal du mandat.

EXO 12.04

Recensez les erreurs commises par le CSE dans le cas ci-dessus. Justifiez votre réponse.

L'employeur ne doit pas participer au vote de la désignation de l'expert-comptable. La désignation est nulle.

1. Les heures des membres du CSE passées en réunion doivent être payées par l'employeur en plus du crédit d'heures et pas par le CSE.
2. Le CSE ne peut pas payer sur le budget de fonctionnement des dépenses qui relèvent des activités sociales et culturelles : c'est le cas pour le salaire du musicien, du repas de fin d'année, de l'arbre de Noël et de sa tombola qui relèvent de la contribution patronale aux œuvres sociales.
3. Le CSE ne peut pas utiliser la contribution patronale aux activités sociales pour verser un secours aux salariés grévistes.
4. Il n'a pas à donner un avis pour le licenciement d'un délégué syndical
5. Le secrétaire du CSE est désigné par l'ensemble du CSE et pas par un membre seulement.

EXO 12.05

1. Établir la répartition du nombre de sièges à pourvoir par collège.

Les sièges à pourvoir sont donc répartis entre les collèges de la manière suivante :

- 1^{er} collège : 3 sièges de titulaires ($54/90 \times 5 = 3$), 3 sièges de suppléants ;
- 2^e collège : 2 sièges de titulaires ($36/90 \times 5 = 2$), 2 sièges de suppléants.

2. Déterminer par liste la répartition des sièges à pourvoir entre femmes et hommes.

En ce qui concerne la liste des candidats :

- 1^{er} collège : il y a 55 % d'hommes pour 3 sièges à pourvoir = 1,65 ($3 \times 0,55$) arrondi à 2 sièges réservés aux hommes et 45 % de femmes pour 3 sièges à pourvoir = 1,35 ($3 \times 0,45$) arrondi à 1 siège réservé aux femmes. En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprendra indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.
- 2^e collège : il y a 80 % de femmes pour 2 sièges à pourvoir = 1,6 ($2 \times 0,80$) arrondi à 2 sièges. Cela reviendrait donc à exclure un candidat de sexe masculin ($0,2 \times 2$) = 0,4 arrondi à 0. Afin d'établir une répartition équitable, les listes de candidats pour le 2^e collège pourront quand même comprendre un homme.

La négociation collective

EXO 13.01

Définissez les termes.

Convention collective : Accord écrit traitant de l'ensemble des conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle, garanties sociales, conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs.

Accord collectif : Accord écrit traitant d'un ou plusieurs sujets déterminés relatifs aux conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail, et aux garanties sociales conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs.

Accord étendu : Accord qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension (acte administratif pris par le Ministre du travail) qui rend obligatoire l'accord pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Accord élargi : Accord étendu qui a fait l'objet d'un acte administratif qui rend obligatoire l'accord en dehors de son champ d'application professionnel et/ou territorial lorsque l'absence ou la carence des partenaires sociaux n'a pas permis la conclusion d'une convention ou d'un accord dans la branche considérée ou le secteur territorial.

Accord de substitution : Accord signé en remplacement d'un précédent accord qui a été dénoncé. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties pour négocier un nouvel accord qui se substituera au précédent. L'accord de substitution remplace immédiatement l'accord dénoncé.

Avenant : Accord qui modifie une convention ou accord collectif existant par l'ajout, le retrait ou la modification de clauses.

Accord atypique : Accord signé par l'employeur sans que les conditions de conclusion d'un accord collectif aient été respectées.

Protocole de fin de conflit : Accord signé entre l'employeur et les grévistes à l'issue d'un conflit collectif afin de le terminer. Sa nature juridique dépend de la qualité des signataires. Il est soit un accord collectif soit un engagement unilatéral de l'employeur.

Accord unilatéral : Engagement unilatéral de l'employeur. Il peut être dénoncé dans les mêmes conditions que l'usage.

Accord de méthode : Il existe différents types d'accord de méthode.

En matière de licenciement, l'accord de méthode aménage les procédures de licenciement économique.

En matière de négociation collective, l'accord de méthode est un accord de branche étendu qui fixe les règles de majorité qui conditionnent la validité des conventions et accords conclus au sein des entreprises qui relèvent de la branche.

Accord dérogoire : Accord d'entreprise qui contient des règles dérogeant aux conventions ou accords collectifs de niveau supérieur sauf si ces conventions et accords en disposent autrement et sauf dans certains domaines.

Il existe aussi des accords qui dérogent à la loi dans les domaines fixés par la loi.

Principe de faveur : La convention collective et l'accord collectif doivent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celle des lois et règlements en vigueur.

EXO 13.02**Indiquez-lui comment il doit procéder.**

La convention collective à durée indéterminée peut être dénoncée par les parties à condition de respecter un préavis qui est en principe de trois mois. Elle doit être notifiée aux autres signataires et faire l'objet d'une publicité.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires, elle continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention qui lui est substituée ou s'il n'y a pas de nouvelle négociation, pendant un an à compter de l'expiration du préavis.

Lorsque la dénonciation émane d'une partie des signataires (employeurs ou salariés), la convention continue à s'appliquer pendant un an à compter de la fin du délai de préavis à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Au-delà d'un an, les salariés en poste au moment de la dénonciation conservent leurs avantages individuels acquis s'il n'y a pas d'accord de substitution.

En l'espèce, M. Tarot doit respecter un délai de préavis de 3 mois, notifier sa décision aux autres signataires, la transmettre par voie dématérialisée à la DIRECCTE. Une nouvelle négociation doit s'engager dans un délai de 3 mois.

L'ancien accord continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, et sinon pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (soit le 2 mai N + 1).

Si la convention n'a pas été remplacée par un accord de substitution dans le délai de survie, elle cesse de s'appliquer et les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application du texte dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

EXO 13.03**Un salarié peut-il renoncer dans son contrat de travail à une disposition conventionnelle plus favorable ?**

Le contrat de travail entraîne l'application du statut collectif en vigueur dans l'entreprise même s'il résulte d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Le salarié ne peut pas renoncer à ce statut dans son contrat de travail sauf si la disposition contractuelle est plus favorable.

En l'espèce, la clause contractuelle stipulant que l'accord d'entreprise ne lui est pas applicable n'est valable que si les dispositions de l'accord sont moins favorables que celles de son contrat de travail.

QCM 13.04

1. A Faux ; B Vrai
2. A Faux ; B Vrai
3. A Vrai ; B Faux
4. A Vrai ; B Faux
5. A Faux ; B Vrai
6. A Faux ; B Vrai
7. A Vrai ; B Faux
8. A Faux ; B Vrai
9. A Faux ; B Vrai
10. A Faux ; B Vrai

11. A Faux ; B Vrai

12. A Faux ; B Vrai

13. A Faux ; B Vrai

14. A Vrai ; B Faux

15. A Faux ; B Vrai

16. A Faux ; B Vrai

17. A Faux ; B Vrai

18. A Vrai ; B Faux

19. A Vrai ; B Faux

20. A Faux ; B Vrai

EXO 13.05

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

Il s'agit de savoir à quelles conditions une convention collective est applicable aux salariés d'une entreprise.

2. Quelles sont les conditions d'application d'une convention collective ?

Concernant l'entreprise

Pour être applicable dans l'entreprise, l'employeur doit être une des parties signataires, ou membre des organisations signataires, ou adhérent ultérieur aux organisations signataires.

Si l'accord est étendu, il s'applique à tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et géographique.

Un employeur peut appliquer volontairement un texte dont il n'est pas signataire.

Concernant l'activité

La convention applicable est celle qui correspond à l'activité principale de l'entreprise.

La mention de la convention collective figure sur le bulletin de paye. Cette mention laisse présumer que cette convention collective est applicable mais il s'agit d'une présomption simple qui supporte la preuve contraire.

En l'espèce, l'accord n'était pas étendu. L'employeur n'était pas signataire et n'avait pas adhéré à l'accord revendiqué, cet accord n'était donc pas applicable dans l'entreprise. Le bulletin de paye faisait mention de la convention collective mais cette dernière avait été remplacée par un accord collectif régional non étendu. La cour estime que dans ce cas, la mention ne vaut pas application pour le nouveau texte...

3. Comment la Cour de cassation résout-elle le problème ?

La cour de cassation rejette les arguments des salariées en invoquant deux motifs :

- ce n'est pas à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'est pas affilié à une organisation signataire de l'accord collectif du 20 mai 1998 mais c'est aux salariées de démontrer le contraire ;
- quand une convention collective n'est pas étendue, la mention de cette convention sur le bulletin de salaire ne vaut pas reconnaissance des avenants qui ont été signés ultérieurement.

L'association des salariés aux performances de l'entreprise

EXO 14.01

1. Renseignez-le. Indiquez-lui l'objectif de chaque type d'accord.

Il ne sait pas avec qui il pourrait signer cet accord. Il souhaiterait faire participer le plus grand nombre de salariés à la conclusion de l'accord.

Accord de participation : Accord qui permet à certaines conditions d'affecter une partie du résultat de l'entreprise aux salariés. Il est obligatoire dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés. Le système peut être mis en place dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés volontairement.

Accord d'intéressement : Accord qui permet d'associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise. Il est facultatif.

En l'espèce, l'employeur peut conclure les deux types d'accord.

2. Est-ce possible ?

Il se demande comment calculer le montant de la somme qui sera distribuée aux salariés dans le cas d'un accord de participation et d'un accord d'intéressement.

Les règles sont identiques pour les deux types d'accord.

Ils peuvent être conclus :

- dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- au sein du CSE ;
- entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ;
- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel du projet d'accord.

En l'espèce, l'employeur peut choisir la ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

3. Indiquez-lui ce qu'il doit faire dans chaque cas.

S'il décide d'opter pour un accord d'intéressement, il aimerait que la somme à distribuer soit répartie pour 75 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise et du montant du salaire, avec un plafond égal à 1,5 fois le plafond des cotisations de sécurité sociale, le reste, soit 25 % en tenant compte des points de mérite qui sont attribués par l'encadrement.

Accord de participation : La réserve spéciale de participation est calculée selon la formule légale $R = 1/2 (B - 5\%C) \times S/VA$

Accord d'intéressement : L'intéressement doit avoir un caractère aléatoire. La formule de calcul est liée soit aux résultats, soit aux performances de l'entreprise, ou combiner les deux. Elle doit faire appel à des éléments objectivement mesurables qui doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement.

La formule de l'intéressement aux résultats doit se référer à des indicateurs financiers et comptables mesurant la rentabilité économique et financière de l'entreprise : bénéfice, atteinte de certains objectifs, amélioration de la productivité...

4. Est-ce possible ?

Le calcul de la prime d'intéressement pour chaque salarié dépend des modalités de calcul retenues par l'accord : en fonction des salaires, du temps de présence, uniformément réparti ou en combinant les trois.

La répartition doit conférer à l'intéressement un caractère collectif et ne peut faire dépendre le versement de tout ou partie des sommes attribuées aux salariés de critères individuels.

En l'espèce, l'accord prévoit que 25 % des sommes seront attribuées en tenant compte de points de mérite, ce qui leur confère le caractère d'un salaire individuel au mérite. Cette clause fait perdre aux sommes attribuées leur caractère de rémunération collective. Elles ne pourront pas être exonérées en totalité des cotisations de sécurité sociale.

Les conflits collectifs

EXO 15.01

1. Qu'est-ce qu'une grève selon la Cour de cassation ?

Selon la cour de cassation, la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue de satisfaire des revendications professionnelles. La cour définit la grève et l'exercice normal du droit de grève. Dans ce cadre, le salarié est protégé car il exerce un droit constitutionnel. Il ne peut être sanctionné pour avoir participé à la grève. S'il participe à un mouvement illicite, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire et sanctionner le salarié.

2. Qu'est-ce qu'une grève perlée illicite ?

Pour qu'un mouvement soit qualifié de grève, 3 conditions doivent être remplies : cessation totale du travail, cessation collective et concertée, existence de revendications professionnelles. La cessation du travail doit être totale peu importe la durée de l'arrêt. En revanche, des ralentissements de cadence et de productivité sans arrêt total du travail ne sont pas considérés comme un mouvement de grève. C'est ce qu'on appelle une « grève perlée ». C'est un mouvement illicite car il s'agit d'une exécution volontairement défectueuse du travail susceptible de sanctions.

3. À quelles conditions y a-t-il exercice illicite du droit de grève ?

La cessation totale, concertée et collective en vue d'appuyer des revendications professionnelles peut être fautive dans la mesure où elle est organisée pour désorganiser l'entreprise. Dans ce cas, il s'agit d'un abus du droit de grève susceptible d'entraîner des sanctions pour les salariés grévistes. En revanche, quand l'exercice du droit de grève conduit à une désorganisation de la production (et non pas de l'entreprise), la cour de cassation considère qu'il y a exercice normal du droit de grève. Aucune sanction n'est possible.

En l'espèce, les arrêts courts et répétés de travail ont entraîné une désorganisation de la production entraînant un préjudice pour l'entreprise qui est la conséquence de l'exercice normal du droit de grève. Les juges ont considéré qu'il n'y avait pas désorganisation de l'entreprise.

« Des arrêts de travail courts et répétés quelque dommageables qu'ils soient pour la production, n'en constituent pas moins une grève licite et ne sauraient être assimilés à une « grève perlée » illicite. »

QCM 15.02

1. A Faux ; B Vrai
2. A Faux ; B Vrai
3. A Vrai ; B Faux
4. A Vrai ; B Faux
5. A Faux ; B Vrai
6. A Faux ; B Vrai
7. A Faux ; B Vrai
8. A Vrai ; B Faux
9. A Vrai ; B Faux
10. A Faux ; B Vrai
11. A Vrai ; B Faux
12. A Faux ; B Vrai
13. A Faux ; B Vrai

EXO 15.03 Cas pratique**Obtiendront-ils satisfaction ?**

Le contenu d'un protocole de fin de grève peut être librement négocié par les parties en présence à condition notamment de respecter le principe de non-discrimination à l'encontre des salariés grévistes. Toute mesure discriminatoire est nulle.

L'exercice du droit de grève suspend le contrat de travail et la rémunération du salarié.

Le versement de prime aux salariés non grévistes est licite dans la mesure où ils ont réalisé leur travail dans des conditions anormales (surcroît de travail par exemple).

En l'espèce, le versement d'une prime de reprise aux salariés non grévistes d'un montant de 350 € alors que le montant de la prime de reprise des salariés grévistes est de 150 €, est discriminatoire dans la mesure où les salariés non grévistes ont réalisé le travail dans des conditions normales. Il s'agit d'une discrimination illicite.

Par contre, la cour de cassation estime que c'est la prime de 150 € qui est discriminatoire. Tous les salariés doivent donc percevoir la prime de 350 €.

EXO 15.04**Qualifiez les situations en précisant si elles correspondent à l'exercice normal du droit de grève, à un exercice abusif du droit de grève ou à un arrêt de travail illicite.**

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

À défaut, il s'agit d'un arrêt de travail illicite.

L'exercice du droit de grève ne doit pas être abusif.

Il est abusif s'il aboutit à désorganiser gravement l'entreprise ou si les salariés commettent une faute lourde entraînant notamment une atteinte à la liberté du travail des non grévistes.

La participation des grévistes à des piquets de grève est une faute lourde.

En l'espèce,

Cas 1 : il n'y a pas d'arrêt total du travail. Il ne s'agit pas d'une grève mais d'un mouvement illicite du travail.

Cas 2 : il y a cessation totale du travail mais elle n'est pas collective. La grève d'un seul salarié est possible s'il répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise. Ce n'est pas le cas. De plus, il arrête le travail pour un motif qui n'est pas professionnel. Il s'agit d'un arrêt de travail illicite.

Cas 3 : il s'agit d'un arrêt total, concerté, collectif en vue d'appuyer des revendications professionnelles. C'est une grève.

Cas 4 : exercice abusif du droit de grève s'il y a désorganisation de l'entreprise

La protection sociale et la Sécurité sociale

EXO 16.01

1. Différenciez la protection sociale et la Sécurité sociale

La protection sociale a pour objectif de protéger chaque individu contre les risques sociaux (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de familles...). Cette notion est plus large que celle de sécurité sociale. Dans la protection sociale, en plus de la sécurité sociale, il faut considérer les régimes complémentaires, les régimes d'aide sociale et d'assistance, le régime d'indemnisation du chômage.

La sécurité sociale comprend : l'assurance maladie, maternité, la couverture en cas d'accidents du travail et de maladie professionnelle, l'assurance vieillesse, le décès-veuvage, les prestations familiales.

2. Comment est financée la Sécurité sociale ?

La sécurité sociale est financée par les cotisations sociales, l'impôt et les taxes affectées, les contributions de l'État.

3. Quels sont les critères d'affiliation au régime général de la Sécurité sociale ?

L'assujettissement est le fait de relever d'un régime de protection sociale. Le critère d'assujettissement au régime général de la sécurité sociale : être salarié.

Une personne non salariée et ne relevant pas d'un autre régime professionnel peut être affiliée au régime général sur critère de résidence stable en France.

4. Quels sont les organismes chargés du versement des prestations de Sécurité sociale à l'échelon local ?

Au niveau local ce sont les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et les caisses d'allocations familiales (CAF) qui assurent le versement des prestations.

5. Quels sont les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales à l'échelon local ?

Les Unions pour le recouvrement des cotisations sociales de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) encaissent les cotisations.

EXO 16.02

1. Qui doit demander l'immatriculation du salarié ? Auprès de quel organisme ?

L'immatriculation est l'opération administrative par laquelle une personne est inscrite sur la liste des assurés sociaux. C'est au premier employeur qui embauche un travailleur dépendant non encore immatriculé qu'incombe l'obligation de faire dans les 8 jours une déclaration à la caisse primaire dont relève la résidence habituelle du salarié.

2. S'il dispose d'un véhicule de fonction celui-ci sera-t-il pris en compte dans le calcul des cotisations de Sécurité sociale ?

Un véhicule de fonction est un avantage en nature. Les avantages en nature sont constitués par la fourniture ou la mise à disposition de biens ou de prestations de services soit gratuitement, soit moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Ils sont considérés comme un élément de rémunération et s'ajoutent aux rémunérations en espèces pour le calcul des cotisations.

3. Les remboursements des sommes qu'il aura engagées pour accueillir des clients de l'entreprise seront-ils intégrés dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale ?

Les sommes engagées par un salarié pour accueillir des clients de l'entreprise constituent des frais professionnels. Les sommes représentatives de frais professionnels ne sont pas comprises dans l'assiette des cotisations.

4. Il envisage de se pacser avec son amie Marie. Marie, 19 ans, sans activité professionnelle, pourra-t-elle être son ayant droit ?

Le pacsé d'un assuré social peut bénéficier de certaines prestations sociales. Marie, résidente de manière stable sur le territoire français peut également demander son affiliation personnelle au régime général.

Les régimes sociaux

EXO 17.01 Maladie

1. Quelles sont les obligations de Pierre vis-à-vis de son employeur ?

Pierre doit dans les plus brefs délais aviser l'employeur des motifs et de la durée probable de son absence, il doit adresser un certificat médical.

2. Que risque-t-il s'il ne remplit pas ses obligations ?

S'il ne justifie pas en temps utile de son absence par l'envoi d'un certificat médical, le salarié commet une faute qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, voire motiver son licenciement. La jurisprudence ne déduit pas systématiquement de l'absence d'information de l'employeur ou de l'absence de production d'un certificat médical l'existence d'une faute justifiant le licenciement du salarié.

Il appartient aux juges du fond d'examiner, en fonction des circonstances de fait, si un tel comportement du salarié peut caractériser une faute.

3. À quelles prestations sociales peut-il prétendre ?

Pierre peut prétendre, en tant qu'assuré social :

- à des prestations en nature : elles consistent dans le remboursement partiel des frais de médecine, pharmaceutiques... ;
- à des prestations en espèces (indemnités journalières) qui couvrent partiellement la perte de salaire.

L'indemnité journalière est égale à la moitié du gain journalier de base dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Les indemnités journalières sont dues pour tous les jours, ouvrables ou non. Elles ne sont versées qu'à partir du 4^e jour de l'incapacité de travail. Les trois premiers jours d'absence constituent le délai de carence non indemnisé au titre de l'assurance maladie.

Il vous demande conseil sur la mise en œuvre de cette visite, son déroulement et ses conséquences.

Mise en œuvre de la contre-visite médicale : c'est l'employeur qui prend l'initiative de faire procéder à une contre-visite.

Déroulement : l'employeur est libre de faire pratiquer la contre-visite par le médecin de son choix. Il peut s'agir d'un médecin travaillant dans un organisme spécialisé dans le contrôle des salariés absents. La visite médicale a lieu en principe au domicile du salarié aux heures pendant lesquelles le salarié doit être à son domicile.

Conséquences : La contre-visite est la contrepartie de l'obligation pour l'employeur de verser aux salariés malades des indemnités complémentaires.

Si le salarié est absent en dehors des heures de sortie autorisées par la sécurité sociale ou s'il refuse de recevoir le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, il risque de se voir supprimer les indemnités versées par l'employeur.

Le médecin contrôleur peut :

- confirmer la position du médecin traitant et considérer que le salarié ne peut pas travailler ;
- estimer que le salarié est en état de travailler. Le salarié peut alors reprendre le travail. S'il s'en tient à la date de reprise initiale fixée par le médecin traitant, il perd le droit aux indemnités complémentaires patronales.

EXO 17.02 Maternité

À quelles prestations sociales peut-elle prétendre ?

Mme Rochet étant femme au foyer, elle ne touchera pas de prestations en espèces destinées à compenser la perte de salaire pendant le congé de maternité. Elle peut prétendre aux prestations en nature qui couvrent les frais médicaux, pharmaceutiques, frais d'accouchement.

Elle aura droit notamment à la prise en charge à 100 % :

- avant l'accouchement de 7 examens médicaux obligatoires, 8 séances de préparation à l'accouchement, 3 échographies ;
 - à l'accouchement : des honoraires d'accouchement des frais de séjour à l'hôpital ou en clinique conventionnée ;
 - après l'accouchement, d'un examen obligatoire, de 10 séances de rééducation abdominale.
- Durant les quatre derniers mois de grossesse les frais médicaux sont également remboursés à 100 %.

1. Renseignez-la.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail de Mme Mestase est suspendu. Elle arrête de travailler, son employeur ne lui verse pas de salaire.

Si elle a cotisé suffisamment au régime général de la sécurité sociale, elle aura droit à des indemnités journalières. Elles sont égales au plus au salaire journalier de base moins le montant des cotisations salariales.

2. Quelle va être la durée de son congé de maternité ?

Pour un premier enfant, le congé de maternité est de 16 semaines.

Renseignez-la.

Problème : La protection de la femme enceinte contre le licenciement.

Principe : La femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement. C'est une interdiction absolue pendant le congé de maternité. Pendant la grossesse et pendant quatre semaines après le congé de maternité le licenciement ne peut être prononcé que si l'employeur invoque une faute grave non liée à l'état de grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse.

Application : l'incompétence professionnelle ne constitue pas une faute grave. Mme Mestase est protégée contre le licenciement. Si elle est licenciée, ce licenciement sera annulé. Elle pourra si elle le souhaite être réintégrée, sinon elle touchera des dommages intérêts.

EXO 17.03 Maladie professionnelle**1. Définissez la maladie professionnelle.**

La maladie professionnelle est une affection liée à l'exécution de certains travaux dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

2. Rappelez les règles de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un des tableaux de maladies professionnelles annexées au Code de la sécurité sociale et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (type de travaux concernés, durées d'exercice et délais d'apparition de la maladie).

Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

3. Rappelez quelle est la réparation prévue en cas de maladie professionnelle.

Le salarié victime d'une maladie professionnelle bénéficie :

- d'une indemnisation forfaitaire couvrant la réparation des dommages corporels (prise en charge des frais de santé, des prothèses et appareillages, par exemple), la réinsertion sociale et professionnelle ;
- de l'indemnisation partielle de la perte de salaire pendant l'arrêt de travail (des indemnités journalières sont versées sans délai de carence) ;
- du versement d'une rente en cas d'incapacité permanente.

1. Définissez la faute inexcusable.

Une faute inexcusable peut être reprochée à l'employeur lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

2. Qui reconnaît l'existence de cette faute ?

C'est le TGI qui reconnaît l'existence de la faute inexcusable.

3. Conséquences sur l'indemnisation de la salariée.

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue la salariée a droit à une majoration de la rente qui lui est éventuellement versée.

Outre la majoration de la rente la salariée peut demander à l'employeur des dommages intérêts en réparation des autres troubles de l'existence qu'elle subit à cause de la maladie : souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, perte ou diminution des possibilités de promotion professionnelle par exemple. La CPAM verse la majoration de la rente à la salariée ainsi que l'indemnisation des autres préjudices. Elle récupère ensuite le montant auprès de l'employeur par le biais d'une cotisation supplémentaire.

Peut-il licencier Mme Lafaure ? Quels sont les droits de la salariée ?

Si le salarié est inapte à reprendre son ancien emploi, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités dans le délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude. Si le reclassement est impossible, le licenciement est justifié : le salarié reçoit une indemnité de licenciement double de l'indemnité de droit commun et une indemnité compensatrice de préavis. Remarque : par une décision du 17 mai 2006, les juges de la Cour de cassation ont considéré « que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur ». Cette indemnité s'ajoute aux indemnités vues précédemment.

EXO 17.04 Vieillesse**1. En tant que salariée cadre du secteur privé, de quoi sera composée ma retraite ?**

Sa retraite sera composée de sa pension du régime général et de sa retraite complémentaire du régime Agirc-Arrco.

Elle peut en outre bénéficier d'une retraite supplémentaire si son entreprise en a mis une en place.

2. Comment sera calculé le montant de ma retraite de base (retraite Sécurité sociale) ?

Sa pension sera calculée selon la formule suivante : $P = SAM \times t \times d/D$

SAM : salaire annuel moyen des 25 meilleures années.

T : taux applicable. Le taux plein est de 50 % et subit des minorations si l'assuré ne remplit pas les conditions d'assurance.

d : durée d'assurance du salarié au régime général

D : durée de référence (166 trimestres)

3. Qu'est-ce qu'une retraite à taux plein ? À quelles conditions peut-on en bénéficier ?

Le taux plein est à 50 %.

Pour en bénéficier, il faut :

- avoir cotisé le nombre de trimestre requis,
- ou avoir atteint l'âge de 67 ans (pour les salariés nés en 1955 et après).

Les régimes de protection contre le chômage

EXO 18.01

Renseignez-le.

Xavier a-t-il droit aux allocations chômage ?

Principe

Le droit aux allocations chômage est soumis à plusieurs conditions :

- être privé involontairement de son emploi (licenciement, arrivée du terme de son CDD par exemple) ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- pouvoir justifier d'une durée d'affiliation minimale à l'assurance chômage ;
- être apte physiquement à l'exercice un emploi ;
- ne pas satisfaire aux conditions d'obtention d'une pension vieillesse à taux plein.

Application : Xavier a été licencié. Il peut justifier d'une durée d'affiliation à l'assurance chômage suffisante. Il est apte à reprendre un emploi. Il n'est pas en âge de prendre sa retraite. Il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi au Pôle emploi et il aura droit aux allocations chômage.

EXO 18.02

Les salariés, mis en activité partielle, seront-ils indemnisés ?

Les allocations spécifiques de chômage partiel sont attribuées en cas de réduction ou de cessation d'activité temporaire et collective, imputable à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries à caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel.

La crue de la Saône étant particulièrement importante, les salariés seront indemnisés au titre du chômage partiel.

Contrôles et contentieux

EXO 20.01

1. si la CPAM lui refuse la pension d'invalidité pour droits non ouverts ?

En cas de refus administratif, notamment en cas de droits non ouverts, Sébastien M. pourra saisir la commission de recours amiable et si nécessaire le tribunal de grande instance pôle social avec éventuellement un recours devant la chambre sociale de la cour d'appel et un pourvoi en cassation.

2. si la CPAM lui oppose un refus médical pour degré d'incapacité inférieur à 66,66 % ?

En cas de refus médical, notamment si la CPAM considère que l'incapacité n'atteint pas 66,66 %, Sébastien M. devra faire un recours devant le tribunal de grande instance pôle social, après avoir saisi commission de recours amiable, avec éventuellement un appel devant la chambre sociale de la Cour d'appel et un pourvoi en cassation.

EXO 20.02 Contentieux

Quelle est la juridiction compétente pour chaque cas présenté ?

- a – TGI pôle social
- b – TGI pôle social
- c – TGI pôle social
- d – TGI pôle social
- e – Cour d'appel d'Amiens
- f – TGI pôle social
- g – TGI pôle social
- h – Tribunal correctionnel
- i – Tribunal administratif
- j – TGI pôle social