

1510003

DCG

SESSION 2015

UE 3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - Coefficient : 1

1510003

DCG

SESSION 2015

DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 6 pages numérotées de 1/6 à 6/6.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante

Page de garde	page 1
ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES.....(14points).....	page 3
Dossier 1	page 3
Dossier 2.....	page 4
Dossier 3.....	page 4
Dossier 4.....	page 5
QUESTION.....(2points).....	page 5
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT.....(4points).....	page 5
Annexe 1 : Article L1235-1 du code du travail.....	page 5
Annexe 2 : Cour de cassation, chambre sociale Audience publique du 12 février 2014.....	page 6

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie ainsi qu'à l'orthographe et la rédaction de vos réponses.

SUJET

I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (14 POINTS)

Pour chacun des cas, la solution que vous proposerez devra s'appuyer sur des règles et principes juridiques que vous rappellerez préalablement.

La S.A.R.L. Marine Énergie, implantée à Brest (29100), est spécialisée dans la construction d'éoliennes. Elle connaît depuis plusieurs années une croissance importante et son effectif est passé de 60 à 100 personnes. Ce développement rapide oblige l'entreprise à s'adapter sur de nombreux points, notamment l'organisation du travail et la stratégie.

DOSSIER 1

Pour faire face à une commande exceptionnelle, la direction de l'entreprise envisage de porter la durée de travail hebdomadaire à 44h00 pendant dix semaines. Dès lors, elle souhaiterait être informée sur ses obligations légales en matière d'heures supplémentaires.

Travail à faire

1. Quel est, sur la période considérée et par salarié, le nombre d'heures que l'employeur devra effectivement rémunérer en tenant compte de ce changement sur la période considérée ?
2. Le contingent annuel des heures supplémentaires de l'entreprise est de 240 heures. Au terme des dix semaines, M. Loïc Karvadec aura réalisé 247 heures. Quel avantage retirera-t-il de ce dépassement et comment pourra-t-il en bénéficier ?
3. L'employeur est inquiet devant le surcoût provoqué par la pratique des heures supplémentaires. Quel moyen proposez-vous pour réduire ce surcoût sans remettre en cause la pratique des heures supplémentaires ?

DOSSIER 2

L'employeur et les organisations syndicales représentatives ont signé, il ya plusieurs années, un accord d'entreprise. Celui-ci est très avantageux pour les salariés par rapport à la convention de branche. Par exemple, le minimum conventionnel prévu par la convention de branche est de 12 euros de l'heure. L'accord d'entreprise prévoit quant à lui une rémunération de 12,10 euros. L'employeur considère que cet accord n'est plus adapté à un effectif aussi important. Il souhaite par conséquent le dénoncer et inviter les organisations syndicales à de nouvelles négociations. Les salariés sont inquiets et vous posent quelques questions.

Travail à faire

4. L'employeur souhaite profiter de l'ouverture des négociations pour ramener le salaire minimum à un niveau inférieur à celui de la convention de branche. Dans quelle mesure un accord d'entreprise peut-il déroger à une convention de branche? Que pensez-vous du projet de l'employeur ?
5. Quels sont les effets de la dénonciation sur l'accord d'entreprise en vigueur et les conséquences d'un échec de la négociation d'entreprise ? En cas d'échec des négociations, qu'advient-il de la rémunération de M. Karvadec embauché en 2007 et payé au salaire minimum ?

DOSSIER 3

L'entreprise envisage de s'orienter vers de nouveaux marchés et notamment le secteur des particuliers.

Nolwenn Tixier est une jeune femme dynamique, chargée de la commercialisation des éoliennes auprès des professionnels. Pour faire face au développement de l'entreprise, la direction des ressources humaines envisage de lui confier la supervision de la nouvelle équipe constituée pour le développement du marché des particuliers. Mme Tixier est enthousiaste. La direction des ressources humaines lui propose une formation de management des équipes. Celle-ci se déroulerait en dehors de son temps de travail, une fois par semaine, le samedi de 9 heures à 12 heures pendant vingt semaines.

La S.A.R.L. Marine Énergie rencontre, par ailleurs, des difficultés pour recruter des technico-commerciaux suffisamment compétents en la matière. Elle envisage par conséquent de proposer à certains techniciens de l'entreprise une formation afin de les affecter à des fonctions commerciales.

Travail à faire

6. Quel est le régime juridique des heures accomplies par Mme Tixier le samedi matin ? Quelle conséquence l'employeur devra-t-il tirer de la formation suivie par cette salariée ?
7. Sophie Lesueur fait partie des salariés à qui l'on a proposé une évolution vers le métier de technico-commercial. Mme Lesueur n'est pas intéressée par cette proposition. Quelle est la nature du changement envisagé par l'employeur pour le poste de Mme Lesueur ? Quelle procédure l'employeur devra-t-il éventuellement suivre ?
8. Quelles conséquences l'employeur pourra-t-il tirer d'un éventuel refus de Mme Lesueur ?

DOSSIER 4

À la suite de fortes précipitations, la rivière Penfeld est sortie de son lit. L'entreprise, installée sur la rive, a été inondée et l'activité ne pourra reprendre avant quatre semaines, le temps que les locaux et le matériel soient remis en état ou remplacés.

Travail à faire

9. Est-il possible de placer les salariés de la S.A.R.L. Marine Énergie en activité partielle ?

II – QUESTION (2 POINTS)

Quelles sont les caractéristiques de la période d'essai et de son renouvellement dans le contrat de travail à durée indéterminée ?

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (4 POINTS)

Travail à faire :

À l'aide de l'arrêt et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1. Un fait de la vie privée peut-il constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ?
2. Justifiez la décision de la Cour de cassation.

Annexe 1

Article L1235-1 du code du travail

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Annexe 2

Cour de cassation, chambre sociale

Audience publique du mercredi 12 février 2014

N° de pourvoi: 12-11554

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. X... a été employé par la société Dehan à compter du 15 août 2005 en qualité d'employé commercial, prospecteur, vendeur / que par suite de la suspension de son permis de conduire pour excès de vitesse commis au volant de son véhicule de fonction durant un déplacement privé, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par lettre du 22 mai 2008 au visa de l'article 10 du contrat de travail qui prévoit la rupture du contrat en cas de retrait de permis de conduire / qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la lettre de licenciement est motivée comme suit : "conformément à l'article 10 de votre contrat de travail, qui prévoit la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire qui vous est nécessaire pour l'exercice de votre emploi, je considère que ces faits constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement", que les faits invoqués comme constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement doivent non seulement être objectivement établis mais encore imputables au salarié, à titre personnel, et à raison des fonctions qui lui sont confiées, qu'en l'espèce le permis de conduire du salarié a été suspendu à la suite d'une infraction commise au volant du véhicule de l'entreprise mais durant un déplacement privé du salarié effectué le dimanche, que toutefois un fait de la vie privée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement s'il est de nature à apporter un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise notamment parce qu'il aurait pour effet de rendre impossible l'exécution du contrat de travail aux conditions convenues, qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. X... a été à l'origine d'un trouble objectif et caractérisé au fonctionnement de l'entreprise dans la mesure où celui-ci s'est lui-même placé de par ce comportement dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution de son contrat de travail aux conditions et suivant les modalités convenues ;

Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes au titre du licenciement, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai.