

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2021

Éléments indicatifs de corrigé

**DOSSIER 1 – Accompagner les arrivées et départs de salariés dans l'entreprise.
(9 points)**

1.1. Déterminez si le renouvellement de la période d'essai de Julien Berthon est envisageable et si oui, à quelles conditions.

Règles applicables : La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle doit être prévue au contrat et ne se présume pas. Elle intervient en début de contrat et les deux parties peuvent rompre le contrat sans motif durant cette période.

La période d'essai peut être renouvelée à de strictes conditions cumulatives :

- le renouvellement doit être prévu par AC ou CC de branche étendu applicable à l'entreprise et respecter les conditions posées par l'AC ou CC ;
- le renouvellement doit être prévu dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié ;
- le renouvellement doit être décidé avant le terme de la période d'essai ;
- le recours au renouvellement ne doit pas être abusif de la part de l'employeur et doit répondre à une nécessité professionnelle : il doit permettre à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié dès lors que la période s'est révélée insuffisante ;
- la période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois ;

La durée maximale de la période d'essai pour un CDI, renouvellement compris est fixée par le Code du travail en fonction des catégories de salariés (6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens) ; elle peut également être fixée par accord collectif.

Application : La convention collective (document1) est étendue et permet le renouvellement de la période d'essai pour une durée maximale de 5 mois pour les salariés de niveau 5 et de coefficient équivalent au poste de Julien Berthon. Karim Zaoui doit donc prévoir dans le contrat de travail de Julien Berthon la possibilité de renouveler une fois la période d'essai dans la limite de cette durée maximale, soit 5 mois pour un technicien. Ce renouvellement ne sera possible qu'avec l'accord exprès de Julien Berthon et uniquement si la période d'essai initiale s'est révélée insuffisante pour apprécier les compétences de celui-ci.

1.2. Après avoir rappelé les conditions de validité d'une clause de non-concurrence, rédigez une proposition de clause pour le contrat de travail d'Aurélie Barreau.

Règles applicables : Les conditions cumulatives de validité d'une clause de non-concurrence sont :

- la clause doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur ;
- elle doit indiquer une limite dans le temps et dans l'espace, c'est-à-dire indiquer la durée de l'interdiction de non-concurrence et la zone géographique de cette interdiction (par exemple aux départements de sa zone de clients) ;
- elle ne doit pas priver le salarié de la possibilité de retrouver un emploi compte tenu de sa formation ;
- elle doit prévoir une contrepartie financière qui ne doit pas être dérisoire et être versée après la rupture du contrat de travail.

Application : La clause de non concurrence pourrait être rédigée de la manière suivante :
« Compte tenu des fonctions d'ingénieur commercial d'Aurélie Barreau qui l'amènent à gérer un important portefeuille de clients et pour préserver les intérêts de la SAS Mancel en termes de concurrence, en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, Aurélie barreau s'engage à ne pas concurrencer directement ou indirectement son employeur après la rupture du contrat.

Les activités interdites à Aurélie Barreau sont les suivantes : tout poste commercial assurant le développement des ventes dans le secteur de la fabrication de machines-outils. Ces activités ne pourront être exercées pendant une durée de 2 ans à compter de la date de rupture du contrat sur les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est. En contrepartie, Aurélie Barreau percevra, pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale à 50 % du salaire mensuel perçu au cours des 12 derniers mois dans la SAS Mancel. »

1.3. Qualifiez la rupture mise en œuvre par Léo Laplace.

Règles applicables : La prise d'acte est un mode de rupture du CDI à l'initiative d'un salarié, qui intervient lorsque celui-ci reproche à son employeur de ne pas respecter ses obligations et souhaite que l'imputabilité de la rupture pèse sur l'employeur. Elle entraîne la cessation immédiate du contrat de travail et implique la saisine du CPH par le salarié pour demander la requalification de la rupture aux torts de l'employeur.

La modification unilatérale par l'employeur de la rémunération s'analyse comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail et ne peut pas se faire sans l'accord du salarié.

Si le reproche formulé par le salarié repose sur une inexécution contractuelle ou conventionnelle ou sur une attitude fautive de l'employeur et fait obstacle à la poursuite de la relation de travail, le CPH impute la rupture à l'employeur et lui fait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si le salarié est protégé, la prise d'acte sera requalifiée en licenciement nul. A l'inverse, si le CPH considère que les griefs ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission.

Application : La lettre adressée par Léo Laplace à la SAS Mancel traduit la volonté du salarié de rompre immédiatement son contrat en invoquant une inexécution fautive de son contrat de travail par le service des RH. En effet, l'employeur ne peut pas, en principe, modifier la rémunération d'un salarié sans son accord. Ce manquement est de nature à justifier la prise d'acte. Le CPH est donc susceptible de faire produire à la rupture de ce contrat les effets d'un licenciement nul dans la mesure où le salarié est protégé.

1.4. Précisez l'impact financier de cette rupture du contrat de travail pour l'employeur.

Règles applicables : Un salarié détenteur d'un mandat de membre élu du C.S.E. est un salarié protégé pendant la durée de son mandat (en principe 4 ans) et pendant les 6 mois qui suivent la fin de son mandat. Lorsqu'un salarié protégé prend acte de la rupture de son contrat de travail, cette rupture, si elle est imputable à l'employeur, produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur. Le représentant du personnel licencié sans autorisation de l'inspection du travail, s'il ne souhaite pas être réintégré, a ainsi droit à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur (*égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir depuis la date de la rupture jusqu'à l'expiration de la période de protection*). Le salarié a par ailleurs droit à une indemnité pour licenciement nul (*dont le montant est de minimum 6 mois de salaire*), à une indemnité de préavis et le cas échéant à une indemnité légale de licenciement (*1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pendant les 10 premières années puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année*).

Application : Léo Laplace est un salarié protégé jusqu'en décembre 2023 (protection liée au mandat + 6 mois). La prise d'acte de son contrat est susceptible d'être requalifiée par le CPH en licenciement et l'employeur n'a pas été en mesure de demander l'autorisation de la rupture du contrat à l'inspection du travail. Il aura donc droit à différentes indemnités : indemnité pour violation du statut protecteur, indemnité de préavis puisqu'il n'a pas été effectué, indemnité de licenciement légale, indemnité de licenciement nul).

2.1. Déterminez si, à défaut de signature du délégué syndical de la CGT, l'accord peut néanmoins être valablement conclu.

Règles applicables : Pour être valable, un accord d'entreprise doit recueillir la signature d'un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans l'entreprise ayant obtenu ensemble plus de 50 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles.

À défaut de signature majoritaire, l'accord collectif d'entreprise peut néanmoins être valablement adopté par référendum organisé dans l'entreprise, à condition que l'accord collectif d'entreprise ait été au préalable signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs totalisant plus de 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. *La majorité pour valider l'accord par référendum est de 50% des salariés.*

L'employeur peut prendre l'initiative d'organiser ce référendum à défaut d'initiative des syndicats signataires dans un délai d'un mois après la signature de l'accord et sous réserve d'absence d'opposition des syndicats signataires.

Application : En l'espèce, la CGT représente 62 % des suffrages aux dernières élections professionnelles, la CFDT 21 % et le SMD 17 %. À défaut de signature de la CGT, l'accord collectif d'entreprise pourrait être valablement approuvé par référendum si les deux autres syndicats le signent, puisqu'ensemble ils représentent plus de 30 % des suffrages (38%) et sous réserve qu'ils ne s'y opposent pas.

2.2. Appréciez dans quelle mesure Lorraine Mancel peut décider unilatéralement d'aménager le temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine.

Règles applicables : À défaut d'accord collectif mettant en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail des salariés sur plusieurs semaines dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus et jusqu'à neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Application : Lorraine Mancel peut décider unilatéralement d'aménager la durée du travail des salariés dans la limite de quatre semaines puisque la société Mancel est une entreprise de plus de 50 salariés (une centaine).

2.3. Indiquez en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 4), si Kevin Martin peut refuser un aménagement de la durée du travail décidé par Lorraine Mancel ainsi que les conséquences d'un éventuel refus de sa part.

Règles applicables : Une modification du contrat de travail est une modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui ne s'impose pas au salarié, qui peut donc la refuser sans commettre de faute. En revanche, l'employeur peut imposer un simple changement des conditions de travail du salarié sans avoir à recueillir son accord ; en conséquence, son refus est une faute susceptible d'être sanctionnée, le cas échéant par un licenciement.

Dans l'arrêt du document 3, *la Cour d'appel avait considéré que l'aménagement du temps de travail sur quatre semaines, décidé par l'employeur est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié puisqu'elle conduisait à un décompte des heures supplémentaires moins favorable aux salariés.*

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel puisqu'en l'absence d'accord collectif, le Code du travail autorise l'employeur à aménager unilatéralement la durée du travail sur plusieurs semaines, ce qui, en conséquence, s'impose au salarié qui ne peut donc pas refuser.

Application : En l'espèce si Lorraine décide d'aménager la durée du travail sur plusieurs semaines dans les limites fixées par la loi, cette décision s'analysera en une simple modification des conditions de travail qui s'impose à Kevin Martin. S'il refuse, il commet une faute susceptible d'être sanctionnée.

3.1. Indiquez si la société Mancel peut recruter huit salariés en CDI de chantier pour la réalisation de ce projet.

Règles applicables : Le CDI de chantier ou d'opération est un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération ou d'un chantier. À la fin de l'opération ou du chantier, l'employeur peut valablement le rompre sans avoir à justifier de cause réelle et sérieuse. Etendu à tous les secteurs depuis les ordonnances de 2017, le recours au CDI de chantier ou d'opération reste néanmoins encadré :

- dans les branches qui ont autorisé son recours par la conclusion d'une convention ou accord collectif de branche étendu. C'est le cas de la branche de la métallurgie, puisque l'accord national du 29 juin 2018 (document 2) autorise toutes les entreprises relevant de la branche métallurgie à recruter des CDI de chantier pour l'ensemble de leurs activités, mais en restreignant la part de salariés en CDI de chantier parmi l'effectif total (maximum 10 % pour les entreprises de 50 à 1000, maximum 5 % pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés).
- à défaut d'accord collectif de branche étendu, l'employeur ne peut y recourir que dans les secteurs où son usage était habituel avant les ordonnances de 2017, *comme par exemple le BTP, construction navale, cinéma, entreprises du paysage.*

Application : La société Mancel se lance dans un projet technologique qui nécessite le recrutement de deux ingénieurs et six agents de maîtrise et techniciens qu'elle souhaite recruter en CDI de chantier ou d'opération. L'accord national du 29 juin 2018 de la métallurgie le permet. Cet accord a bien été étendu et s'applique à la société Mancel dont l'activité entre dans le champ de l'accord (métallurgie). Moins de 10 % de l'effectif de la société Mancel (huit salariés sur un total de 100) serait recruté en CDI de chantier, la société Mancel peut donc tout à fait recruter ces huit salariés en CDI de chantier pour ce projet.

3.2. Analysez, dans ce contexte, l'intérêt pour la société Mancel du CDI de chantier par rapport au CDI de droit commun ou au CDD. La méthodologie du cas pratique n'est pas exigée pour cette question.

Le CDI de chantier ou d'opération permet à la société Mancel de recruter des salariés pour un projet qui est de développer une nouvelle machine numérique qui pourrait s'échelonner sur trois ou quatre ans mais dont la durée ne peut pas être fixée à l'avance.

Le CDI de chantier évite à la société Mancel de recourir :

- au CDD dont la réglementation est contraignante, notamment parce que les cas de recours au CDD sont limités par la loi (accroissement temporaire, remplacement....) mais aussi en termes de durée (maximum 18 mois renouvellement compris pour le CDD de droit commun et 36 mois pour le CDD à objet défini réservé aux cadres et ingénieurs, sans possibilité de renouvellement). Cela exonère également l'employeur de verser la prime de précarité de 10% à l'issu du contrat.
- au CDI de droit commun qui contraindrait la société Mancel à garder les salariés après l'achèvement du projet ou avant son achèvement s'il ne peut être mené à son terme, sauf à les licencier en justifiant d'une cause réelle et sérieuse.

4.1. Déterminez en vous appuyant sur l'article présenté dans la base documentaire (document 5) si l'accident dont a été victime Vincent Potter peut être assimilé à un accident du travail.

Règles applicables : L'accident du travail est celui qui survient par le travail ou à l'occasion du travail, à tout salarié ou toute personne travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un employeur.

Selon l'article de la RF Social, un accident survenu au salarié au cours d'une mission professionnelle est présumé être un accident du travail. C'est une présomption simple que l'employeur peut renverser en apportant la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif « purement personnel ».

Application : Vincent Potter en mission à Marseille s'est blessé alors que, invité par un client, il faisait du ski nautique. L'accident est un accident du travail.

4.2. Explicitez les incidences de cet accident sur le contrat de travail de Vincent Potter.

La méthodologie du cas pratique n'est pas exigée pour cette question.

- Le contrat de travail de Vincent Potter est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail, soit pendant trois semaines.
- Le contrat de travail n'est pas rompu, Vincent reste lié à la société Mancel et doit donc respecter ses obligations accessoires : obligation de bonne foi (loyauté- confidentialité)
- Pendant l'arrêt de travail, la rémunération est suspendue. Mais Vincent perçoit sans délai de carence, des IJSS (indemnités journalières de la Sécurité sociale) et un complément patronal (*car il a plus d'un an d'ancienneté*).
- La société Mancel ne peut pas licencier Vincent Potter pendant toute la durée de son arrêt de travail sauf pour faute grave ou lourde (par exemple non-respect de son obligation de loyauté) ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident du travail.
- À la fin de la période de suspension, Vincent Potter doit retrouver son poste de travail ou un emploi similaire sans réduction de ses droits (il ne doit subir aucun retard de promotion ou d'avancement du fait de l'accident, la période de suspension dû à un accident du travail est assimilée à du temps travail effectif pour l'acquisition des congés payés, Vincent ne perdra donc pas de congés du fait de cet arrêt).