

**SESSION 2015**  
**UE3 – DROIT SOCIAL**

**Éléments indicatifs de corrigé**

**I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES**

**DOSSIER 1**

- 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 ?**

**Règle de droit :**

Définition : les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine ou 1 607 heures par an) ou de la durée conventionnelle sont des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %. À défaut d'accord, la majoration à retenir est fixée à :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure incluse) ;
- 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure

**Application :** En l'absence d'accord collectif, les dispositions légales s'appliquent. Chaque salarié effectue 9 heures supplémentaires par semaine. Les huit premières sont majorées de 25%, la neuvième de 50%. Le supplément de rémunération est donc de 9 h+ 3,5 heures par semaine, soit 125h par salarié sur la période, auquel s'ajoute la rémunération pour les 35 heures (35 x 10 = 350). Le nombre d'heures rémunérées par salarié est donc de 475 h sur la période.

- 2. Le contingent annuel des heures supplémentaire 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 ?**

**Règle de droit :** En plus des majorations de salaire, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos. Des règles différentes s'appliquent selon que l'entreprise occupe plus de 20 salariés ou 20 salariés au plus.

Chaque heure effectuée au-delà du contingent bénéficie d'une contrepartie en repos fixée à :

- 50 % (soit 30 minutes de repos pour une heure supplémentaire) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % (soit une heure de repos pour une heure supplémentaire) dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Pour exercer son droit au repos, le salarié doit avoir cumulé 7 heures de repos. Il doit prendre ce repos sous forme de journée ou d'une demi-journée dans les deux mois qui suivent l'ouverture de ce droit.

**Application :** Le contingent s'appliquant à M. Loïc Karvadec est de 240 heures. Au terme des dix semaines, il aura cumulé 247 h, soit un dépassement de 7 heures. La SARL Marine Energie emploie 100 salariés, la C.O.R. sera donc de 100%. Il aura droit à 7h de repos, qu'il pourra prendre à sa convenance dans les deux mois qui suivent.

- 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 ?**

Pour réduire le coût des heures supplémentaires, l'employeur dispose de différents moyens.

Première solution : Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de durée équivalente

si un accord couvrant l'entreprise le permet.

Seconde solution : Un aménagement du temps de travail peut être mis en place dans l'entreprise

afin de compenser les périodes de forte et faible activité. Ce système permet de réduire le nombre d'heures supplémentaires à celui du dépassement de l'horaire légal ou conventionnel calculé sur la période définie (allant de un mois à un an).

## **DOSSIER 2**

- 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 ?**

**Règle de droit :** Un accord d'entreprise peut en principe déroger aux dispositions d'un accord de branche. La dérogation n'est cependant pas possible dans deux cas :

- lorsque la convention de branche l'interdit expressément (disposition impérative)
- ou lorsque la loi l'interdit. Cette interdiction vise quatre domaines : le salaire minimum, les classifications professionnelles, la mutualisation des fonds sur la formation professionnelle et les garanties en matière de prévoyance.

**Application :** Le salaire minimum dans la convention de branche est de 12 euros. L'employeur souhaite fixer le montant du salaire minimum dans l'entreprise à un niveau inférieur par voie d'accord d'entreprise. Cette dérogation est expressément interdite par la loi. Le minimum fixé au niveau de la branche ne peut pas être ainsi remis en cause.

- 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. Kervadec embauché en 2007 et payé au salaire minimum ?**

**Règle de droit :** La convention peut être dénoncée par les parties signataires sous réserve du respect d'un préavis qui, en l'absence de stipulation expresse, est de trois mois. Des négociations doivent être engagées.

La convention dénoncée continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou pendant une durée maximale d'un an.

A la fin du délai de 15 mois,

la convention collective cesse de produire effet.

Cependant les salariés conservent leurs avantages individuels acquis qui sont intégrés à leur contrat de travail.

Constitue un avantage individuel acquis l'avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel (avantage individuel) et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel (avantage acquis).

**Application :** En cas d'échec des négociations, M. Kervadec continue à bénéficier du salaire minimal de 12,10 euros fixé en tant qu'avantage individuel acquis. En effet, embauché depuis 2007, M. Kervadec a déjà bénéficié de cet avantage à titre personnel au jour de la dénonciation de l'accord d'entreprise.

## **DOSSIER 3**

- 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 ?**

**Règle de droit :** Dans le cadre du plan de formation, pour les actions de développement des compétences, un accord écrit passé entre le salarié et l'employeur peut prévoir le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Dans ce cas, l'employeur doit verser une allocation égale à 50 % du salaire net de référence du salarié.

Dès lors que les heures de formation sont effectuées en partie en dehors du temps de travail, l'employeur doit s'engager au préalable sur les conditions dans lesquelles le salarié accèdera dans le délai d'un an aux fonctions disponibles et à la qualification correspondant aux connaissances acquises ou sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

**Application :** L'employeur propose à Mme Tixier une formation en dehors du temps de travail effectif. Après avoir donné son accord, Mme Tixier percevra une allocation versée par son employeur qui devra prendre des engagements à son égard.

**7 Sophie Lesueur fait partie des cinq salariés à qui 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 ?**

**Règle de droit :** Il existe deux types de modification de la relation de travail : la modification du contrat de travail qui affecte un élément essentiel (la jurisprudence retient la rémunération, la qualification, la durée du travail et sous conditions restrictives le lieu de travail) et la modification des conditions de travail.

Pour modifier un élément essentiel du contrat sans qu'il y ait de motif économique, l'employeur doit demander l'accord du salarié en lui donnant un délai raisonnable pour accepter (le silence du salarié ne vaut pas acceptation).

**Application :** Le passage des fonctions de technicienne au poste de technico-commercial s'analyse en un changement de qualification et en une modification du contrat de travail. L'employeur doit recueillir l'accord de Mme Lesueur.

**8 Quelles conséquences l'employeur pourra-t-il tirer d'un éventuel refus de Mme Lesueur ?**

**Règle de droit :** Le refus du salarié n'est pas une faute et ce refus ne peut donc pas être considéré comme un motif de licenciement.

L'employeur peut renoncer à la modification.

Il peut maintenir sa proposition. Si le désaccord subsiste, l'employeur peut licencier le salarié de façon licite s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'employeur peut proposer une rupture conventionnelle.

**Application:** En cas de refus de Mme Lesueur, l'employeur pourra la maintenir dans son poste, lui proposer une rupture conventionnelle ou la licencier mais sans motif réel et sérieux.

**DOSSIER 4**

**9. Est – il possible de placer les salariés de la Sarl Marine Energie en activité partielle ?**

Règle de droit :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective.

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit consulter le CE ou les DP en l'absence de CE. Il doit en faire la demande auprès du préfet pour une durée maximale de 6 mois renouvelable.

Application :

L'obstacle à la production est dû à des intempéries de caractère exceptionnel.

Il est précisé que l'activité ne peut reprendre avant quatre semaines (< à 6 mois).

La cessation d'activité est donc temporaire et collective. L'employeur pourra donc recourir à l'activité partielle à condition de consulter le CE et d'en demander l'autorisation au préfet.

## II – QUESTION

### 1) Caractéristiques de la période d’essai

Elle est une période qui permet à l’employeur d’évaluer les compétences du salarié, et au salarié d’apprécier si les fonctions lui conviennent.

La période d'essai, ainsi que la possibilité de la renouveler, ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail. Une simple référence à la convention collective ne suffit pas.

La durée maximale légale est fonction du statut du salarié (2, 3 ou 4 mois). Le contrat de travail peut prévoir une durée moins longue.

La rupture de la période d’essai peut se faire sans motif et sans indemnité.

D’autre part les parties doivent respecter un préavis.

### 2) Le renouvellement de la période d’essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois

à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit **et** que le contrat de travail ou la lettre d'engagement stipule expressément cette possibilité .L’employeur doit proposer le renouvellement avant la fin de la période initiale.

Il doit obtenir l’accord express et non équivoque du salarié.

## III – COMMENTAIRE D’UN DOCUMENT

### 1. Un fait de la vie privée peut-il constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ?

Principe :

Un fait qui relève de la vie personnelle du salarié ne peut pas, en principe, justifier un licenciement.

Exceptions :

- 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 et caractérisé au fonctionnement de l’entreprise notamment parce qu’il aurait pour effet de rendre impossible l’exécution du contrat de travail aux conditions convenues.

- Un fait qui relève de la vie personnelle peut justifier un licenciement disciplinaire s’il se rattache à la vie professionnelle du salarié ou caractérise un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.

### 2. Justifiez la décision de la Cour de la cassation ;

La Cour de cassation 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.

Aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu’une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement.

Or dans la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l’application de l’article 10 du contrat de travail qui prévoit la rupture de celui-ci en cas de retrait du permis de conduire.

La violation de la clause ne suffit pas à caractériser l’existence d’une cause réelle et sérieuse de licenciement. La lettre de licenciement fixant les termes du litige, l’employeur devait établir dans cette lettre le trouble objectif et caractérisé pouvant fonder un licenciement non disciplinaire.