

Durée de l'épreuve : 3 heures

Le corrigé comporte : 5 pages

Première partie : Cas pratiques

12 points

Deuxième partie : Étude de document

4 points

Troisième partie : Analyse d'arrêt

4 points

CORRIGÉ NON DÉFINITIF

1^{ère} partie - Cas pratiques (12 points)

Cas n°1 (2 points)

PJ : La période d'essai peut-elle être rompue au motif d'une faute commise par le salarié ?

RD : En droit, la période d'essai permet à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié. Elle permet également à ce dernier de vérifier que les conditions de travail lui conviennent.

Pendant la période d'essai, employeur et salarié peuvent mettre fin au contrat de travail sans justification et sans formalisme particulier, si ce n'est le respect d'un délai de prévenance en fonction du temps de travail déjà effectué.

Toutefois, en cas de motif disciplinaire, l'employeur ne peut rompre la période d'essai. Il doit engager la procédure disciplinaire qui pourra entraîner une sanction allant du simple avertissement jusqu'au licenciement.

APP : En l'espèce, le directeur ne pouvait invoquer la faute commise par Marie lors de son entretien pour justifier de la rupture de la période d'essai. Il aurait dû engager une procédure disciplinaire. La rupture de l'essai à l'initiative de l'employeur n'est donc pas valable.

Cas n°2 (2 points)

PJ : Qu'est-ce que la VIP ? Les salariés en contrats temporaires sont-ils obligés de passer une VIP ?

RD : En droit, tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) qui se substitue à l'ancienne visite médicale d'embauche. Elle est réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine ou une infirmière. Cette visite donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical individuel. Elle a pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer des risques éventuels et des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Elle intervient dans un délai de 3 mois après la prise effective du poste et est renouvelée selon la périodicité décidée par le médecin et au plus tard, dans les 5 ans.

Les salariés en CDD et intérimaires bénéficient des mêmes dispositions que les CDI.

APP : En l'espèce, bien qu'ils soient en CDD, ces deux salariés bénéficient du suivi médical individualisé et doivent se rendre à la convocation qui leur a été adressée.

Cas n°3 (2 points)

PJ : Comment sont majorées les heures supplémentaires ? Qu'est-ce que la COR ?

RD : En droit, constitue une heure supplémentaire, toute heure effectuée au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Il existe un contingent conventionnel d'heures supplémentaires qui fixe le nombre, les conditions d'accomplissement et de contrepartie de ces heures. En l'absence de contingent conventionnel, le contingent réglementaire de 220 heures s'applique.

La majoration des heures supplémentaires est fixée par convention ou accord. Elle ne peut être inférieure à un taux de 10 %. En l'absence de convention ou accord, le taux de majoration applicable est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % pour les heures suivantes.

Un repos compensateur équivalent peut être mis en place par accord ou, en l'absence de délégué syndical, par l'employeur sans opposition des institutions représentatives des personnels. Il permet de remplacer le paiement majoré des heures supplémentaires par des heures de repos. Dans ce cas, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Enfin, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) de 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés et de 50 % pour les entreprises jusqu'à 20 salariés.

APP : En l'espèce, Didier a effectué 10 heures supplémentaires qui lui seront payées avec une majoration de 25 % pour les huit premières et 50 % pour les deux dernières. Ayant dépassé de 8 heures le contingent, il bénéficiera également d'un repos de 8 heures au titre de la contrepartie obligatoire de repos, son entreprise employant plus de 20 salariés.

Cas n°4 (2 points)

PJ : Un changement d'horaire de travail correspond-il à une modification du contrat de travail ou à un simple changement des conditions de travail ?

RD : En droit, la Cour de cassation distingue le simple changement des conditions de travail qui s'impose aux salariés de la modification du contrat sur un élément essentiel qui requiert l'accord des salariés.

Les hauts juges considèrent que les changements d'horaires quotidiens ainsi que la répartition des horaires sur la semaine correspondent à un simple changement des conditions de travail. Le refus du salarié est ainsi assimilé à une faute.

APP : En l'espèce, le Directeur pourra imposer à Monsieur Michel les nouveaux horaires. En cas de refus, il pourrait engager une procédure de licenciement pour faute.

Cas n°5 (2 points)

Problème juridique : Qu'est-ce qu'une grève licite ?

Règle de droit : En droit, la grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. La loi reconnaît l'exercice normal du droit de grève en interdisant toute sanction ou tout licenciement disciplinaire du salarié gréviste (sauf faute lourde). Aucun préavis n'est nécessaire. En cas de grève, l'employeur ne peut en aucun cas recourir à des CDD ou des intérimaires pour remplacer les salariés grévistes.

Application : En l'espèce, les salariés grévistes n'avaient pas à déposer de préavis avant d'engager leur arrêt de travail. Les conditions de la grève étant réunies, leur mouvement est licite. Aucune sanction disciplinaire ne pourra être appliquée à l'encontre des salariés grévistes. L'employeur ne pourra en aucun cas les remplacer par des salariés temporaires. Cela constituerait une atteinte à leur droit de grève.

Cas n°6 (2 points)

PJ : A quelles prestations peut prétendre un salarié en arrêt pour accident du travail ?

RD : En droit, constitue un accident du travail tout fait survenu soudainement à l'occasion du travail et qui cause une lésion corporelle ou psychologique. L'accident doit survenir pendant le temps de travail en quelque lieu que ce soit dans l'entreprise.

En cas d'accident du travail, le salarié a droit à des prestations en nature sans ticket modérateur et à des prestations en espèces sans délai de carence, le montant de l'IJSS étant de 60 % du salaire de base. L'indemnité est versée jusqu'à la date de consolidation. Le complément patronal est également versé sans délai de carence.

Pour pouvoir bénéficier de ces droits le salarié victime d'un accident de travail doit aviser son employeur dans les 24 heures, qui doit à son tour avertir la CPAM dans les 48 heures.

APP : En l'espèce, Charles a été victime d'un accident du travail. Il aura droit à une prise en charge intégrale de ses frais médicaux ainsi qu'une indemnisation en espèces versée par la CPAM et complétée par son employeur sans aucun délai de carence.

2^{ème} partie : Étude de document (4 points)

Il s'agit d'une notification d'un licenciement pour motif économique

PJ : Quelles sont les conditions de fond et de forme de la notification du licenciement économique ?

RD : En droit, la notification du licenciement doit être adressée au salarié licencié dans un délai d'au moins sept jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué. Ce délai est porté à quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné dans l'article L. 1441-13 du code du travail.

Le motif du licenciement économique doit être précis et détaillé.

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé à tout salarié disposant d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise. Celui-ci dispose alors d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP. L'absence de réponse dans le délai de 21 jours est assimilée à un refus de la part du salarié.

Le salarié licencié économiquement dispose d'un préavis dont la durée dépend de son ancienneté. Pour une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans, le préavis est fixé à 2 mois.

Le salarié dispose également d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an s'il en a manifesté préalablement la volonté.

La demande de précision du motif peut être réalisée dans un délai de 15 jours par le salarié. L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours suivant la réception de la demande pour y donner suite. Il peut, le cas échéant, de sa propre initiative, décider d'apporter des précisions au motif de licenciement dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

APP : En l'espèce, le document n'est pas valable. Plusieurs éléments doivent être modifiés :

- La date d'envoi de la lettre ne respecte pas le délai de 7 jours ouvrables au minimum suivant l'entretien préalable. Elle aurait dû être adressée à la salariée à compter du mardi 14 mai 2019. Pour rappel, si la salariée était cadre, le délai aurait été porté à 15 jours ouvrables.
- Le motif du licenciement économique n'est pas précisé.
- Concernant le CSP, le délai de réflexion de 21 jours n'a pas été respecté. La salariée a le droit de transmettre sa réponse jusqu'au 27 mai 2019.
- Compte tenu de son ancienneté de 10 ans, la salariée disposera d'un préavis de 2 mois (et non d'un mois) qui débutera à la date de première présentation de la lettre de licenciement (et non à la date de réception de la lettre)
- Si elle en manifeste la volonté, la salariée bénéficiera d'une priorité de réembauche d'une durée d'un an (et non six mois comme indiqué).
- Enfin, le délai de demande de précision du motif de licenciement à l'initiative de la salariée est de 15 jours (et non 8 jours). L'employeur dispose également d'un délai de 15 jours pour y répondre dès la réception de la demande de la salariée ou bien pour préciser de sa propre initiative le motif du licenciement.

3^{ème} partie : Analyse d'arrêt (4 points)

Synthèse des faits :

La société Renault applique dans ses établissements situés en Ile-de-France des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique au sein de son établissement de Douai. Le syndicat Sud dénonce une atteinte au principe d'égalité de traitement et saisit le TGI.

Procédures :

En première instance, le syndicat Sud (demandeur) assigne la société Renault (défendeur) devant le TGI. La décision rendue par le tribunal n'est pas connue

Un appel est interjeté. La Cour d'appel rend un arrêt en faveur de la société Renault en date du 30 septembre 2014.

Le syndicat Sud forme un pourvoi en cassation

Demandes et arguments :

Pour le syndicat, il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou d'égale valeur que si elles reposent sur des raisons objectives ayant trait à l'activité ou aux conditions de travail.

Pour l'employeur, la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements, permet de justifier les différences de traitement.

Problème juridique :

A quelles conditions un employeur peut-il pratiquer des différences de traitement entre salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale au sein d'établissements différents d'une même entreprise ?

Réponse en droit :

Pour le juge de Cassation, une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Réponse en l'espèce :

En l'espèce, la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur était clairement établie et pouvait justifier la différence de traitement entre salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai. Le juge de cassation rejette ainsi le pourvoi.