

**SESSION 2019**  
**UE 113 – DROIT SOCIAL**

**Durée de l'épreuve : 3 heures**

**Le sujet comporte : 4 pages**

⇒ Aucun document ni aucun matériel n'est autorisé.  
En conséquence, tout usage d'une calculatrice est **INTERDIT**.

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

**Le sujet comporte 3 parties :**

**Première partie : Cas pratiques**

**12 points**

**Deuxième partie : Étude de document**

**4 points**

**Troisième partie : Analyse d'arrêt**

**4 points**

**SUJET**

**1<sup>ère</sup> partie - Cas pratiques (12 points)**

Vous êtes responsable des ressources humaines au sein de JARDIRAMA, entreprise de 320 salariés dont le siège social est situé à Nantes. Cette entreprise fabrique et vend des articles de jardinage. Le directeur fait appel à vos compétences sur plusieurs dossiers relatifs à la gestion du personnel.

**Cas n°1**

Marie Dupont a été embauchée le lundi 1<sup>er</sup> avril 2019 en tant que caissière en contrat à durée indéterminée. Son contrat prévoit une période d'essai de 2 mois. Jusqu'à présent, le directeur n'était pas vraiment satisfait du travail qu'elle effectuait estimant qu'elle manquait de compétences et d'organisation. Il hésitait à interrompre sa période d'essai. Mais hier, il lui a été rapporté que cette salariée a été prise en flagrant délit de vol dans sa caisse. Furieux, il a convoqué sur le champ Marie Dupont dans son bureau. Celle-ci a demandé au délégué du personnel de l'accompagner. Compte tenu des faits particulièrement graves qui lui sont reprochés, le directeur a informé Marie Dupont de la rupture immédiate de la période d'essai pour mettre fin à son contrat de travail. Qu'en pensez-vous ?

**Cas n°2**

Jacques et Michel sont deux nouveaux salariés recrutés en contrat à durée déterminée sur des postes de manutentionnaires au sein de l'entreprise JARDIRAMA. Ils ont reçu une convocation à une visite d'information et de prévention. Ils vous demandent s'ils sont obligés de s'y rendre compte tenu de la nature temporaire de leur contrat.

### **Cas n°3**

Didier est vendeur à Jardirama. Il a effectué cette semaine 10 heures supplémentaires. Il a, de ce fait, dépassé de 8 heures le contingent conventionnel d'heures supplémentaires fixé à 230 heures par an pour les salariés de JARDIRAMA. Sachant qu'il n'existe dans son entreprise aucun accord fixant le taux de majoration des heures supplémentaires, il vous demande de lui indiquer de quelle manière seront majorées les 10 heures supplémentaires effectuées cette semaine ainsi que le nombre d'heures de repos obligatoire auxquelles il a droit.

### **Cas n°4**

Le Directeur de Jardirama souhaite modifier l'horaire de travail de Monsieur Michel qui occupe les fonctions de vendeur dans le magasin de Nantes. Travaillant habituellement du lundi au vendredi de 09h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, il travaillerait désormais de 10h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00. Le Directeur vous demande s'il peut imposer ce changement d'horaire à Monsieur Michel.

### **Cas n°5**

Jardirama a réalisé d'importants bénéfices sur les 2 premiers trimestres de l'année grâce aux ventes de printemps. Les représentants du personnel ont réclamé auprès du Directeur une prime exceptionnelle pour récompenser les efforts fournis par l'ensemble du personnel. Le directeur a refusé d'accorder cette prime exceptionnelle mais n'est pas opposé à une négociation salariale ultérieure. Les salariés ont alors décidé de se mettre en grève depuis le début de la semaine. Le Directeur est furieux. Il estime que cette grève est illicite car les salariés n'ont pas déposé de préavis. Il vous demande ainsi de recruter aujourd'hui même des intérimaires afin de maintenir l'activité du service et d'engager des procédures disciplinaires à l'encontre des salariés grévistes. Qu'en pensez-vous ?

### **Cas n°6**

Charles a été embauché le 1<sup>er</sup> février 2018 à Jardirama en contrat à durée indéterminée en tant que responsable de rayon. Il y a deux jours, alors qu'il réapprovisionnait ses rayons, il est tombé d'un monte-charge et s'est fait une entorse de la cheville. Il vous a téléphoné pour vous informer qu'il sera en arrêt de travail pour une durée de trois semaines. Il vous demande de lui expliquer de quelle manière il sera indemnisé pendant cet arrêt de travail.

## 2<sup>ème</sup> partie : Étude de document (4 points)

Veillez identifier le document. Vous en analyserez la validité. Le cas échéant, vous pourrez faire des préconisations.

LAVNET  
87 rue de Maubeuge  
75010 Paris

Paris, le 10 mai 2019

À l'attention de  
Madame Morais Hortense  
1 rue des Roses  
94000 Créteil

Lettre recommandée avec avis de réception

Madame,

À la suite de notre entretien qui s'est tenu le lundi 6 mai 2019, nous vous informons de notre décision de vous licencier pour motif économique dans les conditions posées à l'article L. 1233-3 du Code du travail. En dépit des recherches que nous avons effectuées au sein de notre entreprise, conformément à l'article L. 1233-4 du code du travail, nous n'avons pas trouvé de poste disponible qui aurait permis votre reclassement.

Lors de notre entretien préalable, nous vous avons proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle. Nous n'avons pas reçu de réponse de votre part à ce jour. Par conséquent, vous êtes considérée comme ayant refusé le bénéfice du dispositif.

Compte tenu de votre ancienneté de 10 années au service de notre entreprise, vous disposez d'un préavis d'un mois que vous restez tenue d'effectuer. Celui-ci débutera à la date de réception de cette lettre.

Vous pouvez bénéficier d'une priorité de réembauche pendant une durée de six mois à compter de la date de prise d'effet de votre licenciement, si vous en faites la demande par écrit dans ce même délai.

À l'expiration de votre contrat de travail, nous tiendrons à votre disposition votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi.

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les huit jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de huit jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception.

Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de huit jours suivant la notification du licenciement.

Martin Perigault  
Directeur général  
Signature

### **3<sup>ème</sup> partie : Analyse d'arrêt (4 points)**

*Analysez l'arrêt ci-dessous en précisant dans votre réponse la synthèse des faits, les procédures, les demandes et arguments des parties, la problématique juridique, la réponse en droit et la réponse en l'espèce.*

## **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 septembre 2014), que 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 ; que dénonçant l'atteinte portée au principe de l'égalité de traitement, le syndicat Sud Renault a saisi un tribunal de grande instance ;

Attendu que le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen, qu'il ne peut y avoir de différence 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 dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'absence d'élément objectif tenant à l'activité ou aux conditions de travail présenté par l'employeur propre à justifier les différences de traitement observées entre les établissements d'une entreprise, ce dernier ne peut valablement justifier lesdites différences par la différence de niveaux de vie existant entre les bassins d'emploi dans lesquels sont situés ces établissements ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'existence de barèmes de rémunération différents entre les établissements de région parisienne de la société Renault et celui de Douai était justifiée, la cour d'appel a retenu que la différence de coût de la vie entre l'environnement proche de l'usine de Douai et celui des usines franciliennes était parfaitement établie ; qu'en statuant par ce motif inopérant, la cour d'appel a violé le principe « À travail égal, salaire égal » ;

Mais attendu qu'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 ;

Et attendu qu'ayant constaté que la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie, la cour d'appel en a exactement déduit que cette différence de traitement reposait sur une justification objective pertinente ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat Sud Renault aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;