

1110003

DCG

SESSION 2011

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SESSION 2011

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 5 pages numérotées de 1/5 à 5/5.

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

Pages de garde.....		page 1
I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES..... (12 points).....		page 2
II - QUESTIONS..... (3 points)		page 3
III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT..... (5 points)		page 4

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.

SUJET

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.

I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (12 POINTS)

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

La SARL Gama, qui emploie 53 salariés depuis plus de trois ans, est spécialisée dans la fabrication de matériel optique de haute précision destiné principalement à une clientèle professionnelle. Elle est gérée par Monsieur Cabral, son gérant.

La seule institution représentative du personnel est un délégué du personnel, Mme Colomb, qui a été élue dans l'entreprise il y a presque quatre ans.

La société a eu quelques problèmes dans la tenue de sa comptabilité ; elle vient de remplacer son comptable et de faire appel au Cabinet d'expertise comptable Vasco où vous travaillez comme collaborateur.

Vous êtes consulté(e) à ce titre par Monsieur Cabral, concernant différentes questions juridiques.

DOSSIER 1

En mars dernier, Mme Durand qui travaille dans l'atelier A depuis 15 ans, sans avoir bénéficié d'action de formation professionnelle, a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement en raison de diverses erreurs de manipulation d'un nouvel équipement qui entraînent, selon le chef d'atelier, une nette insuffisance de la qualité du travail.

La procédure légale a été régulièrement suivie. Elle reçoit une lettre de licenciement dont le motif est « insuffisance professionnelle ».

1) Que pensez-vous de ce licenciement ?

Un autre salarié de l'atelier A, Monsieur Almeida, est absent depuis hier. Il vient d'adresser au gérant une lettre dans laquelle il annonce qu'il ne peut plus continuer à travailler pour la société Gama car celle-ci ne lui a jamais payé ses heures supplémentaires et qu'il va, de ce fait, assigner l'entreprise devant le conseil de prud'hommes en imputant à son employeur la rupture du contrat de travail.

2) Le gérant vous demande quelles peuvent être les conséquences de l'action du salarié.

DOSSIER 2

A la suite de la réorganisation d'un atelier, le 8 février 2011, le gérant a, dans le cadre d'une offre de deux départs volontaires excluant tout licenciement, appelé les salariés de ce service qui le souhaitent, à négocier avec lui une rupture conventionnelle de leur contrat de travail.

3) Après avoir défini la rupture conventionnelle, vous indiquerez au gérant la procédure à suivre pour la mettre en place.

A l'occasion de la fin du mandat du délégué du personnel, le gérant s'interroge sur la mise en place éventuelle d'autres institutions représentatives du personnel.

4) Quelles possibilités s'offrent à lui ?

DOSSIER 3

Le gérant envisage de dénoncer l'accord d'entreprise signé il y a deux ans avec les trois syndicats représentatifs de l'entreprise (Sud, CGT, FO). Une disposition de cet accord prévoit l'octroi d'une prime d'ancienneté à partir de trois ans de présence dans l'entreprise. Des négociations ont été engagées, mais elles s'annoncent difficiles.

5) Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour dénoncer cet accord ?

6) Mme Colomb peut-elle prétendre conserver cette prime ?

DOSSIER 4

Monsieur Cabral vient de recevoir une lettre d'observation de l'inspecteur de l'URSSAF qui fait suite à une visite de contrôle qui a eu lieu la semaine dernière. Dans cette lettre, l'inspecteur indique qu'il envisage un redressement par taxation forfaitaire de la société Gama. Monsieur Cabral a aussitôt téléphoné à l'URSSAF où on lui a annoncé que l'entreprise ferait l'objet d'un redressement dans les délais requis. Le gérant furieux, vous demande conseil.

7) Indiquez au gérant comment il pourrait procéder pour organiser sa défense.

II – QUESTIONS (3 POINTS)

1 - Comment définit-on le licenciement pour motif économique ?

2 - Comment distingue-t-on la période d'essai de la période probatoire ?

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (5 POINTS)

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 18 avril 2008

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Nouvelle automobile Maxauto le 30 juin 1997 en qualité de caissière a été licenciée immédiatement sans indemnité par lettre du 27 octobre 2000 lui reprochant en substance d'avoir quitté son poste le 13 octobre 2000 pour passer une visite médicale de reprise, en laissant sa caisse en grand désordre ce qui a entraîné un surcroît de travail pour le chef de centre et l'une de ses collègues et d'être à nouveau partie le 14 octobre 2000 sans avoir arrêté sa caisse et justifié son solde, ces faits s'ajoutant à d'autres faits antérieurs ayant entraîné des mesures disciplinaires ; qu'elle se trouvait en état de grossesse médicalement constatée, la date présumée de l'accouchement étant fixée au 12 février 2001, l'employeur en ayant été avisé le 31 juillet 2000 ;

Que la cour d'appel a décidé, d'une part, que la lettre de rupture indique expressément à la salariée que son comportement rend impossible la poursuite de son activité même pendant un préavis et que le licenciement est immédiat sans préavis ni indemnité de rupture ce qui constitue bien un des motifs exigés par l'article L. 122-25-2 (*devenu L 1225-4*) du code du travail et que le licenciement ayant été notifié hors la période de suspension prévue à l'article L. 122-26 (*devenu L 1225-17*), il n'y a pas lieu d'en prononcer la nullité et, d'autre part, que les faits reprochés étaient bien constitutifs d'une faute grave ;

Sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Attendu que Mme X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué de première part alors, selon le moyen, que :

1°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la société Nouvelle automobile Maxauto possédait avant le licenciement de Mme X... un certificat médical attestant de l'état de grossesse de la salariée ; que pour débouter l'exposante de sa demande en nullité, elle a néanmoins considéré que le licenciement pour faute grave avait été notifié hors la période de suspension prévue par l'article L. 122-26 du code du travail ; qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait été préalablement informé de l'état de grossesse de la salariée, de sorte que le licenciement était intervenu alors que celle-ci bénéficiait de la protection légale, la cour d'appel a violé l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

(...)

3°/ aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté à moins de justifier d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ; que la cour d'appel a jugé le licenciement de Mme X... justifié par une faute sans rechercher si les faits reprochés à la salariée n'étaient pas liés à son état de grossesse ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que le certificat médical adressé à l'employeur fait état d'une date présumée d'accouchement au 12 février 2001 et que le licenciement a été prononcé pour faute grave par courrier du 27 octobre 2000 a exactement décidé que le licenciement a été notifié hors les périodes de suspension prévues par l'article L. 122-26 du code du travail et visées par l'article L. 122-25-2 du code du travail ;

(...)

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

Mais sur le premier moyen pris en sa troisième branche et sur le second moyen :

Vu l'article L. 122-25-2 du code du travail interprété à la lumière de la directive 92-85 CEE du 19 octobre 1992 ;

Attendu que par application de ce texte, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée que dans des cas exceptionnels, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à son état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption, de maintenir le contrat ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que les manquements persistants de la salariée malgré les avertissements et observations répétés qui lui avaient été notifiés antérieurement et notamment la mise à pied sont bien constitutifs de la faute grave invoquée à son encontre ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait seulement constaté relativement aux événements ayant immédiatement précédé le licenciement que la salariée, en état de grossesse avait quitté son poste d'une part le 13 octobre à 11 heures pour aller passer une visite médicale de reprise et d'autre part, le 14 octobre à 12 heures 20, sans caractériser un manquement dépourvu de lien avec son état de grossesse rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives au licenciement, l'arrêt rendu le 16 janvier 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; 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 Fort-de-France, autrement composée ;

Travail à faire

1 - Quel est le problème juridique posé par cette affaire ? Quelle précision la Cour de cassation apporte-t-elle ?

2 - A l'aide de l'arrêt et de vos connaissances vous exposerez les règles relatives à la protection de la femme enceinte.