

UE3 - SUJET ZERO : PROPOSITION DE CORRIGE

Dossier 1 – La société Ecoloop confrontée à différents contentieux

1. Alexandre Sallier vous demande de déterminer quel mode de rupture du contrat de travail est envisagé par son salarié et quelles seraient les modalités de cette rupture et les conséquences financières pour la Société Ecoloop.

Compétences évaluées :

2.9 La rupture du contrat de travail

- Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée.
- Préciser les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail dans une situation donnée.

Problème de droit : qualification et effets de la prise d'acte

Règles de droit : la prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié et qui souhaite que l'imputabilité de la rupture pèse sur l'employeur. Elle implique, après avoir notifié la rupture à l'employeur, de saisir le CPH pour demander de requalifier la rupture aux torts de l'employeur.

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié sont considérés par le CPH comme justifiés et suffisamment graves. Il s'agit d'une inexécution contractuelle, conventionnelle ou d'une faute qui rend impossible la poursuite de la relation de travail. Le salarié peut dès lors bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et d'une indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse.

La prise d'acte produit les effets d'une démission si les faits reprochés à l'employeur ne sont pas justifiés ou ne sont pas considérés comme suffisamment graves par le CPH. Dans ce cas, le salarié peut être condamné à payer à l'employeur une indemnité pour non-respect du préavis.

Application : Pierre Dumay voulant quitter rapidement la société et aucun dialogue n'étant possible avec son employeur, le mode de rupture envisagé est la prise d'acte puisque le départ du salarié est la 1^{ère} étape de la procédure. De plus, le non-paiement répété des heures supplémentaires constitue une inexécution des obligations contractuelles de l'employeur qui rend impossible la poursuite de la relation de travail. Pierre Dumay pourra donc obtenir du CPH que la rupture soit imputée à son employeur et être dédommagé suivant les règles exposées ci-dessus. Il pourra par ailleurs demander un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

2. Très inquiet, Alexandre Sallier vous demande de caractériser l'infraction dont il est question, et d'identifier les personnes passibles de poursuites ainsi que la juridiction compétente.

Compétences évaluées :

1.2 Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail

- Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige du travail.
- Caractériser l'infraction de travail dissimulé et ses conséquences.

Problème de droit : les caractéristiques de l'infraction de travail dissimulé

Règle de droit : le Code du travail (= élément légal) prévoit un délit de dissimulation d'emploi salarié. Il s'agit d'une infraction intentionnelle (= élément moral) par laquelle un employeur dissimule un emploi salarié en ne procédant pas à la DPAE ou aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement ou en ne délivrant pas de bulletin de salaire ou en mentionnant sur le bulletin un nombre d'heures de travail effectué inférieur à celui effectué (dissimulation partielle) (=élément matériel).

L'employeur s'expose à une peine d'emprisonnement (3 ans) et/ou à une amende (45 000 € d'amende ou 225 000 € s'il s'agit d'une personne morale).

Le tribunal correctionnel est compétent pour juger les délits.

Application :

La société Ecoloop ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de salaire de M. Dumay : le nombre d'heures indiqué est donc régulièrement inférieur au nombre d'heures réellement effectué. Il s'agit donc du délit de travail dissimulé par dissimulation partielle d'emploi salarié. Le caractère intentionnel du délit peut se déduire du fait que l'employeur ne pouvait ignorer l'existence de ces heures : petite taille de l'entreprise (8 salariés), envoi par l'employeur de mails le soir et le week-end. La société Pixel est donc l'auteur d'un délit passible de poursuite devant le tribunal correctionnel. Alexandre Sallier, en tant que président de cette société, peut également être poursuivi pour cette infraction.

Complément

Dans deux arrêts du 5 avril 2018, la Cour de cassation apporte des précisions sur la façon dont le caractère intentionnel de la dissimulation du nombre d'heures de travail effectuées est prouvé.

Selon elle, le caractère intentionnel est établi dans une première affaire dans laquelle « *l'employeur ne pouvait ignorer la quantité des heures effectuées par un salarié, soumis à un forfait jours alors qu'il était inéligible à ce dispositif, au regard de l'objet même de son activité, de la petite taille de l'entreprise et de l'envoi de messages le soir et le week-end.* » (Cass. soc., 5 avr. 2018, n°16-22.599).

De même dans une autre affaire où « *l'employeur avait connaissance, du fait de la petite taille de l'entreprise, du nombre d'heures qu'il faisait effectuer à un salarié qui exécutait un temps plein alors qu'il était titulaire d'un contrat à temps partiel.* » (Cass. soc., 5 avr. 2018, n°16-16.573).

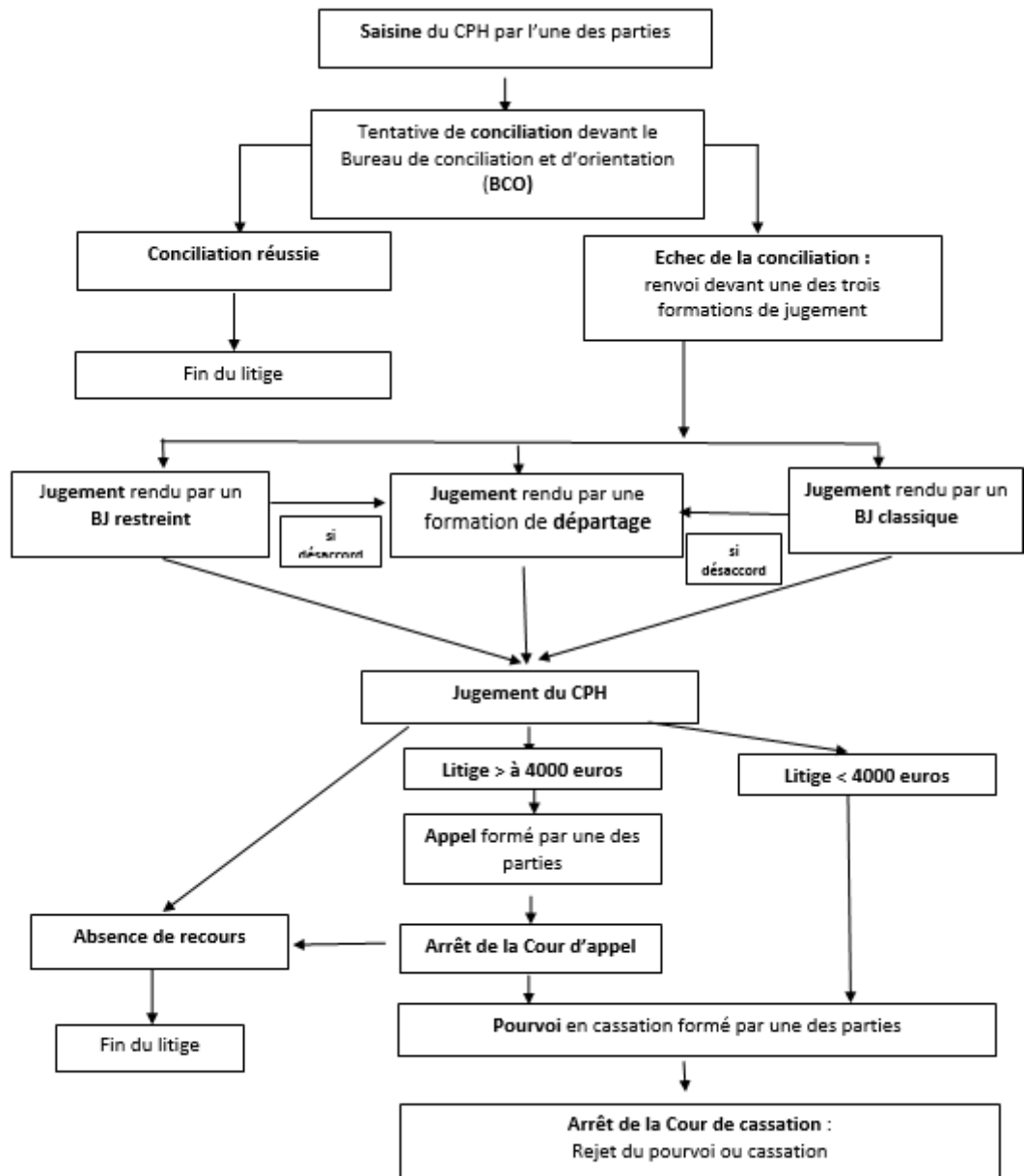
3. Il vous demande de lui présenter, sous la forme d'un schéma, les étapes de la procédure prud'homale ordinaire en mettant en évidence les instances impliquées (sans détailler leur composition et leurs attributions), les issues possibles et les voies de recours envisageables (sans préciser les délais).

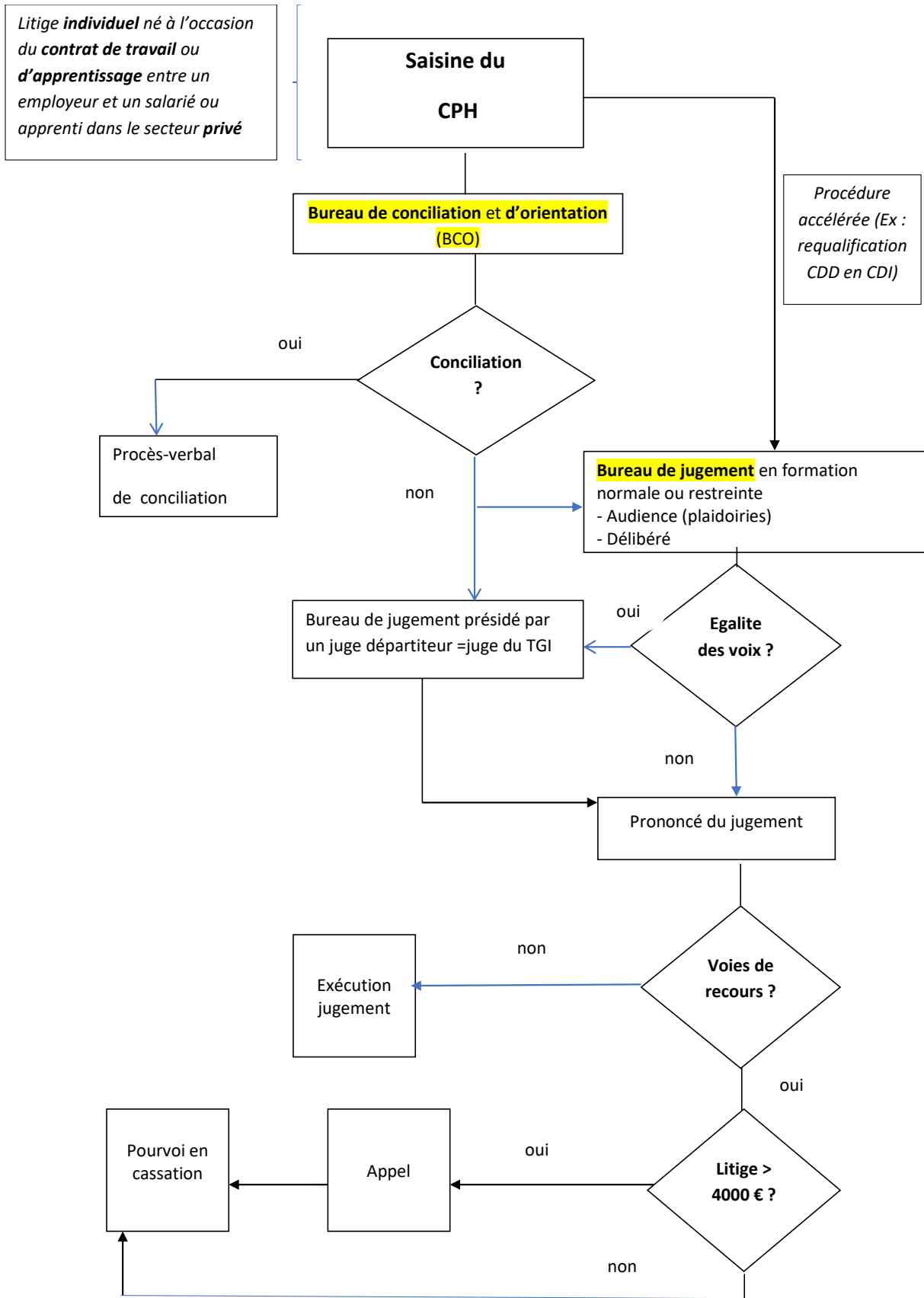
Compétences évaluées

1.2 Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail
- **Schématiser la procédure prud'homale.**

Problème de droit : schématiser les étapes de la procédure prud'homale

Remarque : aucune forme particulière n'étant exigée pour présenter le schéma, le corrigé propose deux schémas différents pour illustrer ce point. L'évaluation vise à apprécier la logique du schéma, la précision des connaissances et la conformité à la question posée.





Dossier 2 – La représentation du personnel au sein de la société Ecoloop

Compétences évaluées dans le dossier

3.1 La représentation collective

Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place une institution représentative du personnel.

4. Indiquez à M. Sallier s'il est tenu de d'organiser l'élection pour mettre en place un CSE. Le calcul des effectifs de l'entreprise en mars 2019 est attendu.

Problème de droit : seuil de mise en place d'un Comité social et économique (CSE) - décompte des effectifs

Règles de droit : dans les entreprises d'au moins onze salariés, la mise en place d'un CSE est obligatoire si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Pour décompter les effectifs, il faut comptabiliser toute personne liée par un contrat de travail à l'entreprise : les salariés à temps partiel sont comptés au prorata du temps de travail légal ou conventionnel, les personnes en CDD sont incluses au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur les 12 derniers mois. Il ne faut pas tenir compte des apprentis, des stagiaires, et des salariés en CDD pour un remplacement.

Application : En mars 2019, il y a douze salariés en CDI. On recense deux salariés en CDD présents un mois sur les douze derniers mois ils seront décomptés pour $1/12^{\circ}$ chacun. On ne compte pas l'apprenti, ni les salariés en CDD pour remplacement. Il y donc en mars 2019 un effectif de 12,17 salariés (écriture sous forme décimale non exigée). De mars 2018 à février 2019 (12 mois), l'entreprise comptait déjà 12 salariés. La société Ecoloop a donc dépassé le seuil de onze salariés pendant les douze derniers mois, elle doit donc organiser des élections pour mettre en place un CSE.

5. Il vous demande de répondre à ses questions pour l'aider à comprendre ce document :

A – Dans quelle hypothèse sera-t-il tenu d'organiser un second tour ?

Un second tour devra être organisé si le quorum n'est pas atteint c'est-à-dire si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur au nombre d'électeurs inscrits divisé par 2.

Il peut également être organisé en cas de carence au 1^{er} tour ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus.

B – Quelle(s) différence(s) y a-t-il entre le 1^{er} et le 2nd tour ?

Les syndicats n'ont plus le monopole pour présenter des candidats. Le quorum n'est pas exigé lors du second tour.

C – Pourquoi faut-il calculer un quotient électoral ?

Le mode de scrutin est un scrutin de liste avec représentation proportionnelle. Le quotient électoral (= suffrages valablement exprimés divisés par le nombre de sièges à pourvoir) permet l'attribution des sièges en fonction du nombre de voix obtenues : chaque liste a donc autant de sièges que de multiples du quotient.

Dossier 3 - Les recrutements envisagés chez Ecooop

6. Présenter à M. SALLIER la distinction entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail et précisez lui les conséquences associées à ces qualifications dans le cadre de la procédure de recrutement engagée

Remarque : la méthodologie du cas pratique n'est pas requise.)

Compétences évaluées

2.1 La formation et l'exécution du contrat de travail

Distinguer pour parler, offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail.

Problème de droit : distinction entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail

Règles de droit : l'offre de contrat et la promesse unilatérale de contrat supposent toutes deux que la proposition de l'employeur comprenne les éléments essentiels du contrat envisagé soit l'emploi qui sera occupé, la date d'entrée en fonction et la rémunération.

Dans le cas de l'offre de contrat de travail, l'employeur exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation.

Dans le cadre d'une promesse unilatérale de contrat, l'employeur reconnaît à l'autre partie le droit d'opter pour la conclusion du contrat en lui laissant un délai de réponse. Il ne manque que le consentement du bénéficiaire pour former le contrat.

Dès lors les conséquences associées à la rétractation de la proposition de l'employeur sont différentes.

Dans le cas d'une offre de contrat, la rétractation avant l'expiration du délai fixé par l'employeur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

En revanche, la révocation, par l'employeur, de la promesse unilatérale pendant le délai de réponse imparti au salarié « n'empêche pas la formation du contrat promis ». Elle produit donc les effets d'une rupture du contrat de travail (elle équivaut à un licenciement).

Remarque : la méthodologie de résolution des cas pratiques n'est pas imposée pour répondre à cette question qui réside surtout en une synthèse des connaissances et de l'arrêt. Une application au cas d'espèce serait sans intérêt dès lors qu'elle se cantonnerait au renvoi aux règles ci-dessus.

7. Rédigez une proposition de clause de mobilité géographique en y intégrant un rappel des conséquences associées à une éventuelle inexécution. (La méthodologie du cas pratique n'est pas requise.)

Compétences évaluées

2.1 La formation et l'exécution du contrat de travail

Rédiger une clause du contrat de travail et en apprécier l'intérêt.

Problème de droit : définition de la zone géographique d'application d'une clause de mobilité géographique et conséquences du refus de s'y soumettre

Proposition de clause de mobilité géographique

M. Pierre Lavigne exercera ses fonctions de directeur de la recherche dans l'établissement de Metz.

Cependant, la société Ecoloop se réserve la possibilité de le muter dans les établissements de Bordeaux et Rennes compte tenu de la nature de ses fonctions et des besoins de développement de ces nouveaux sites de recherche.

M Pierre Lavigne disposera d'un délai ... pour rejoindre sa nouvelle affectation.

Le refus de Pierre Lavigne de rejoindre un nouveau site de recherche désigné en application de la présente clause s'analyserait en une inexécution de ses obligations contractuelles pouvant justifier son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Remarques :

La méthodologie de résolution des cas pratiques n'est pas ici imposée par le sujet pour répondre à cette question. Seule l'application au cas d'espèce est ici requise. Il est évident que la question portant sur la rédaction d'une clause pourra exiger le respect de la méthodologie et notamment l'énoncé des règles de droit.

Il incombe au correcteur de vérifier le respect des conditions de validité de ce type de clause : une délimitation précise de la portée géographique de la mobilité et une mise en œuvre de la mobilité dans l'intérêt de l'entreprise. Concernant les sanctions en cas d'inexécution, il importe que la formulation retenue ne traduise pas un caractère automatique de la sanction.

Dossier 4 – La nouvelle maquette des bulletins de salaire chez Ecoloop

8A. Analyser la proposition de maquette de bulletin de salaire afin d'en vérifier sa légalité.

Compétences évaluées

2.5 La rémunération

- Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.

Problème de droit : bulletin de salaire et mentions prohibées

Règles de droit : sont prohibées sur le bulletin de paie les mentions relatives à l'activité de représentation des salariés ou à l'exercice du droit de grève.

Les heures consacrées aux activités de représentation des salariés sont comptabilisées sur le bulletin de paie avec les heures travaillées si elles sont prises sur l'horaire normal de travail, ou dans la rubrique des heures supplémentaires, sans autre précision, si elles sont prises en dehors de cet horaire.

Application

La maquette du bulletin de salaire prévoit la mention des heures de délégation au Comité social et économique. Cette mention étant prohibée, il convient donc de la supprimer. Les heures consacrées à l'exercice du mandat au CSE prises sur l'horaire normal de travail sont comptabilisées avec les heures travaillées ; si elles sont prises en dehors de cet horaire, elles apparaissent dans les heures supplémentaires sans autre précision.

8B. Vérifiez la légalité du taux envisagé en matière d'heures supplémentaires.

Compétences évaluées

2.5 La rémunération

- Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.

2.4 Le temps de travail

- Préciser le cadre légal et conventionnel du recours aux heures supplémentaires et les obligations de l'employeur en termes de repos et de rémunération, dans une situation donnée.

Problème de droit : fixation du taux de majoration des heures supplémentaires

Règles de droit : une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut fixer le ou les taux de majoration des heures supplémentaires qui ne peut pas être inférieur à 10% (champ de la négociation collective).

A défaut d'accord collectif, la loi fixe les taux de majoration (dispositions supplétives) :

- 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse)
- 50 % à partir de la 44^e heure.

Application

Sur la maquette du bulletin de paie, le taux de majoration mentionné est de 10%. Si ce taux résulte d'un accord d'entreprise ou à défaut de l'accord de branche, il est conforme à la loi puisqu'il n'est pas inférieur à 10%. En revanche, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche fixant ce taux à 10%, le taux mentionné sur la maquette n'est pas conforme aux dispositions supplétives prévues par le Code du travail.

8C. Précisez les obligations et les options offertes à l'employeur en matière de remise et de conservation du bulletin de paie. (La méthodologie du cas pratique n'est pas requise pour cette question.)

Compétences évaluées

2.5 La rémunération

- Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.

Problème de droit : obligations et options offertes à l'employeur en matière de remise et conservation du bulletin de paie

Règles de droit :

Remise du bulletin de paie : lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie. L'employeur peut remettre le bulletin de paie :

- sur support papier établi avec un procédé d'écriture indélébile,
- ou sous forme électronique, sauf opposition du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données. L'employeur

doit garantir la disponibilité des bulletins de paie pendant 50 ans ou jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 75 ans. Il doit également garantir au salarié l'accès à tous ses bulletins de paie électroniques par le biais du service en ligne associé au compte personnel d'activité (CPA).

Conservation du bulletin de paie : les employeurs doivent conserver un double des bulletins de paie. En cas de contrôle dans l'entreprise, les inspecteurs du travail, les agents de l'Urssaf ou de l'administration fiscale peuvent en exiger la communication immédiate.

Les entreprises peuvent déroger à la conservation des doubles des bulletins de paie sur support papier en recourant notamment à des moyens informatiques. Le support utilisé doit permettre d'obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés ou les bulletins de paie remis aux salariés sous forme électronique pendant cinq ans.

Remarque : la méthodologie de résolution des cas pratiques n'est pas imposée pour répondre à cette question qui s'apparente à une question de cours. Une application au cas d'espèce serait sans intérêt dès lors qu'elle se cantonnerait au renvoi aux règles ci-dessus.