**DCG session 2016 UE3 Droit social Corrigé indicatif**

**I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES**

**1.1 Éric PUCK peut-il procéder à ces licenciements pour motif économique ? A quelles conditions un employeur peut-il licencier pour motif économique ?**

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur.

Tout licenciement doit avoir un motif réel et sérieux. Le motif économique est un motif non inhérent à la personne, qui implique la suppression, et/ou la transformation d’emploi, ou la modification d’un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

Suppression, transformation et modification doivent trouver leur origine dans des difficultés économiques sérieuses ou des mutations technologiques nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise.

En l’espèce, les motifs invoqués par Eric PUCK pour licencier 9 salariés sont la concurrence accrue, la perte de plusieurs marchés et le nécessaire réorganisation en vue de réaliser des gains de productivité. Les licenciements envisagés semblent donc justifiés par des difficultés économiques sérieuses ; ils ont une cause réelle et sérieuse

**1.2 Présentez-lui les principales étapes de la procédure à mettre en place. Quelle procédure l’employeur doit respecter pour licencier économiquement 9 salariés sur une période de 30 jours consécutifs.**

La procédure de licenciement économique varie en fonction du nombre de salariés concernés et la période pendant laquelle ces licenciementS sont prononcés. Le licenciement de moins de 10 salariés dans une même entreprise sur une période de 30 jours consécutifs maximum est qualifié de « petit licenciement économique ».

L’employeur doit informer et consulter les représentants du personnel du projet de licenciements ; ces derniers se réuniront pour chercher à proposer des mesures de reclassement aux salariés.

Chaque salarié est ensuite convoqué au minimum 5 jours avant, à un entretien individuel, contradictoire, préalable à la décision de licencier. Au cours de l’entretien, l’employeur doit proposer au salarié, d’une entreprise de moins de 1000 salariés, un contrat de sécurisation professionnelle, ou bien dans celles dont l’effectif est d’au moins 1000 salariés un congé de reclassement.

L’employeur notifie ensuite, individuellement, aux salariés, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision de licencier, au plus tôt 7 jours après l’entretien.

Enfin, la direction est informée des licenciements économiques dans les 8 jours de l’envoi des LR avec AR et exerce ainsi un contrôle a posteriori du respect de la procédure.

En l’espèce, Eric PUCK envisage de licencier 9 salariés en même temps ; il s’agit donc bien d’un petit licenciement économique. L’entreprise compte 64 salariés ; un CSP devra être proposé à chacun des 9 salariés.

**1.3 Son projet de recrutement de salariés en contrat à durée déterminée est-il possible ?  Un employeur, qui a procédé à des licenciements économiques, peut-il, quelques mois plus tard, recruter plusieurs salariés en CDD ?**

Le législateur a défini les cas de recours autorisés au CDD, à savoir, le remplacement d’un salarié absent, l’accroissement temporaire d’activité, les emplois à caractère saisonnier ou ceux dont il n’est pas d’usage de recourir au CDI, et ceux destinés à favoriser le retour à l’emploi. Dans tous les cas, un CDD ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Si l’entreprise a procédé à des licenciements économiques les 6 derniers mois, alors elle ne pourra pas recruter en CDD. Les salariés licenciés bénéficient d’une priorité de réembauchage pendant 12 mois.

En l’espèce, Eric PUCK ne pourra pas recruter EN CDD, cela fait moins de 6 mois (« dans les mois suivants ») que les licenciements économiques ont été prononcés. De plus si l’activité « reprend », il s’agira certainement d’une besoin durable et non temporaire ; seul le recours au CDI sera possible en tenant compte de la priorité de réembauchage.

**1.4. Romain BRIOS peut-il refuser ces nouveaux horaires ?  Le refus d’un salarié d’accepter une modification de ses horaires de travail est-il fautif ?**

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 qui nécessite l’accord du salarié (le silence ne vaut pas acceptation) ; son refus n’est pas fautif ;

- et la modification des conditions de travail, prérogative de l’employeur en vertu de son pouvoir de direction, que le salarié ne peut refuser sans commettre une faute.

En l’espèce, la modification des horaires quotidienS faisant terminer la journée à 18h au lieu de 17h30 pourra être considérée comme une modification des conditions de travail, à laquelle les salariés devront se soumettre, y compris Romain Brios. Son refus est donc fautif.

**1.5 Les sanctions envisagées par Éric PUCK vous paraissent-elles licites ? Quels délais Éric PUCK devrait-t-il respecter dans le cadre de la procédure de sanction ?  En cas d’insubordination, l’employeur peut-il choisir une sanction pécuniaire ou licencier le salarié ?**

L’employeur d’une entreprise d’au moins 20 salariés doit rédiger un règlement intérieur qui précise l’échelle des sanctions auxquelles il pourra recourir en cas de faute du salarié, telles que l’avertissement, le blâme, la mise à pieds, le refus de promotion, la rétrogradation, le licenciement. La sanction doit être proportionnée à la faute et les sanctions pécuniaires directes sont interdites. Le licenciement pour motif personnel doit avoir une cause réelle et sérieuse. Seules les fautes sérieuse, grave et lourde peuvent justifier cette mesure dans la mesure où la poursuite du contrat de travail est rendue impossible par la faute du salarié.

En l’espèce, laretenue sur le salaire de Romain Brios est impossible, interdite par la loi. Le refus de venir travailler aux nouveaux horaires ainsi que les sanctions déjà prononcées à son encontre (plusieurs rappels et mises à pieds) justifient une faute sérieuse voir grave. Le licenciement aura donc une cause réelle et sérieuse.

**1.6 Quel est le délai de prescription d’une faute disciplinaire du salarié ? Quelle procédure doit respecter l’employeur ?**

L’employeur a deux mois maximum, à compter de la connaissance de la faute, pour engager une procédure disciplinaire et convoquer le salarié à un entretien. Au-delà, la faute est prescrite. L’entretien doit avoir lieu au plus tôt dans les 5 jours ouvrables qui suivent la réception de la convocation. L’employeur notifie sa décision de licencier 2 jours ouvrables au moins et dans un délai maximal d’un mois après l’entretien.

En l’espèce, l’employeur devra respecter les délais de la procédure de licenciement disciplinaire.

**1.7** **Éric PUCK peut-il définir librement la durée de ce contrat de travail ?  Quelle est la durée légale d’un contrat de travail à temps partiel ?**

Un contrat à temps partiel est un contrat dont la durée est inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail. Depuis 2014, la loi impose une durée minimale de 24 heures hebdomadaires.Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoit une durée différenteen accordant des garantiesaux salariés concernés.En l’espèce, aucun accord de branche n’a été conclu. C’est le principe légal qui doit être respecté, à savoir au minimum 24 heures par semaine.

**1.8 La justification avancée par Clio QUERRE permet-elle de fixer son temps de travail au sein de la société Tellrup à 20 heures par semaine ? Quelles garanties la société Tellrup doit-elle lui apporter? Quelles sont les dérogations possibles à la durée minimale d’un temps partiel ?**

Il existe plusieurs dérogations telles que le cas des étudiants de moins de 26 ans, Les contrats aidés, la volonté du salarié pour des raisons familiales ou l’emploi en temps partiel chez un autre employeur, Les salariés du particulier employeur.

En l’espèce, c’est le salarié Clio Querre qui demande un temps partiel inférieur à 24h par semaine car elle travaille déjà pour un autre employeur à temps partiel. Il s’agit donc d’un cas de dérogation légale ; Eric Puck pourra donc faire droit à sa demande de 20 heures.

**1.9 Quelles garanties doit apporter l’employeur en cas de cumul de deux temps partiels?**

Pour que le salarié puisse cumuler plusieurs emplois à temps partiel, l’employeur doit regrouper ses heures sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

En l’espèce, la société Telltrup devra organiser le temps de travail pour favoriser les deux emplois de Clio Querre.

**1.10 L’action mise en place par la CGS et O-Vosges vous semble-t-elle licite ? A quelles conditions la grève est-elle licite ou illicite ?**

La grève est la cessation de travail totale, collective et concertée et qui porte sur des revendications professionnelles. Elle est totale car l’arrêt de travail doit être complet, même de courte durée. Elle est collective car c’est un droit individuel qui s’exprime collectivement. Elle est concertée, c’est à dire organisée autour de revendications professionnelles, portant sur la rémunération, la défense des droits des salariés, les conditions de travail, les effectifs,… L’appel d’une organisation syndicale n’est pas nécessaire.

C’est un droit constitutionnel, cependant certains mouvements de grève sont interdits par la loi car ne correspondent pas à un usage normal du droit de grève. Elle ne doit pas conduire à la désorganisation de l’entreprise et révéler une intention de nuire par des débrayages répétés de courte durée ou une grève tournante. La désorganisation de la production n’est pas une exécution fautive du droit de grève.

En l’espèce, chaque atelier a arrêté le travail 1heure/ jour à tour de rôle. Il s’agit d’un arrêt de travail complet (1heure), collectif (chaque atelier), concertée (organisée par la CGS et O-Vosges), portant des revendications professionnelles (gel des salaires pendant 2 ans). Il n’y a pas désorganisation de l’entreprise mais une simple désorganisation de la production ; le mouvement de grève est donc licite.

**1.11 La CBV a-t-elle pu perdre sa représentativité ? A quelles conditions un syndicat est-il considéré comme représentatif ?**

Un syndicat, pour être représentatif, doit cumuler 7 critères : le respect des valeurs républicaines, l’indépendance vis à vis de l’employeur, la transparence financière, l’ancienneté de 2 ans au minimum, un certain niveau d’audience aux dernières élections professionnelles, l’influence, l’effectif et les cotisations.

En l’espèce, le fait que le syndicat CBV ait agi dans l’intérêt de l’employeur (remise de liste des grévistes) peut faire douter de son indépendance. Il est possible que sa représentativité soit remise en question.

**II-QUESTION**

**Après avoir rappelé le principe et les conditions de mise en place d’une délégation unique du personnel, vous préciserez l’intérêt de ce dispositif pour l’employeur.**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l’employeur peut décider que les délégués du personnel constitueront la délégation unique du personnel au comité d’entreprise et au CHSCT.

Lors de nouvelles élections, l’employeur a le choix de mettre en place cette DUP après avoir consulté les représentants du personnel en place. Ainsi, à l’avenir, une seule élection sera organisée tous les 4 ans au lieu de deux (DP et CE). Les nombres de délégués et d’heures de délégations sont moindres. Les DP vont assurer à la fois les missions des délégués du personnel et celles des membres du comité d’entreprise et du CHSCT. Il s’agit de faciliter la mise en place d’institutions représentatives du personnel dans les entreprises.

**III-COMMENTAIRE D4UN DOCUMENT**

**3.1 Quel est le problème juridique soumis à la Cour de cassation ? Un salarié peut-il exercer une activité, rémunérée ou non, pendant son arrêt de travail ? L’exercice d’une activité non rémunérée par un salarié, durant son arrêt maladie, l’expose-t-il à une pénalité financière ?**

**3.2 À partir de l’arrêt et de vos connaissances, précisez les obligations du salarié vis-à-vis de la caisse primaire d’assurance maladie et de l’employeur dans le cadre d’un arrêt maladie.**

Le salarié en arrêt maladie doit :

-adresser son arrêt de travail du médecin de son choix dans les 48 heures à la CPAM ;

-observer les prescriptions du médecin ;

-se soumettre à l’obligation de contrôle qui peut être exercée par la CPAM ;

-respecter son obligation de loyauté vis à vis de son employeur ;

-cesser toute activité professionnelle, rémunérée ou non.

La SS pourra prononcer des pénalités financières si l’activité exercée a fourni une rémunération au salarié en arrêt.