



DCG

SESSION 2010

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

Document autorisé : **aucun document personnel, ni 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 à 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 de 3 parties indépendantes

Page de garde.....	page 1
I) Cas pratique.....(14,5 points)	page 2
DOSSIER 1 :	(5,5 points) page 2
DOSSIER 2 :	(2,5 points) page 2
DOSSIER 3 :	(4,5 points) page 3
DOSSIER 4 :	(2 points) page 3
II) Question	(2 points) page 4
III) Étude de document	(3,5 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 et à la qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

I – CAS PRATIQUE

La société par actions simplifiée (SAS) COULEURS PLUS a été créée à POITIERS dans les années soixante-dix. Elle exerce son activité dans le secteur du bâtiment, et plus particulièrement dans la peinture et l'étanchéité. Sa clientèle est composée d'entreprises, de collectivités territoriales et de particuliers. Depuis quelques temps, Monsieur LELONG, son dirigeant, souhaite développer une nouvelle activité dans le domaine des revêtements de sols. C'est ainsi qu'à l'automne 2009, la SAS COULEURS PLUS a acquis dans le cadre d'une fusion la SARL POITOU SOLS.

A la suite de cette fusion, qui porte le nombre de salariés de la SAS COULEURS PLUS de 40 à 62, vous êtes consulté par Monsieur LELONG sur différents dossiers.

DOSSIER 1

Monsieur BATY est peintre. Il a été embauché en juin 2008, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Alors qu'il travaillait en extérieur sur un échafaudage, il a chuté lourdement et s'est blessé à l'épaule. Malgré les recommandations de l'employeur, il n'avait pas attaché le harnais de sécurité obligatoire. Monsieur BATY a fait l'objet d'un arrêt de travail de 45 jours. A la suite de cet arrêt, il conserve une réduction importante de ses possibilités de rotation de l'épaule et Monsieur LELONG s'interroge sur les capacités de Monsieur BATY à reprendre son poste.

- 1.1 Comment s'analyse l'accident de Monsieur BATY et quelles sont les conséquences sur son contrat de travail ?**
- 1.2 Quelles prestations en espèces percevra Monsieur BATY ?**
- 1.3 Quelles obligations doit respecter Monsieur LELONG lors de la reprise du travail de Monsieur BATY ?**
- 1.4 Comment Monsieur Lelong peut-il faire reconnaître l'inaptitude de Monsieur BATY ?**

DOSSIER 2

Madame VALOIS a été embauchée le 26 août 2004, en qualité de comptable. En raison de problèmes personnels, elle arrive régulièrement en retard le matin. Monsieur LELONG lui a déjà fait plusieurs remarques verbales à ce sujet. Le 30 janvier 2010, alors que son retard lui est une nouvelle fois reproché, elle s'énerve et annonce en claquant la porte que, dans ces conditions, elle préfère rentrer chez elle.

- 2.1 Monsieur LELONG peut-il considérer que Madame VALOIS a démissionné ?**

Deux semaines après son départ, Madame VALOIS adresse un courrier à Monsieur LELONG, lui précisant qu'elle considère que son contrat est rompu aux torts de l'entreprise COULEURS PLUS, en raison du « harcèlement » dont elle s'estime victime et qu'elle va saisir le conseil de prud'hommes.

- 2.2 Comment qualifie-t-on une telle rupture du contrat de travail ? Quels effets peut-elle produire et que risquent chacune des parties devant le conseil de prud'hommes ?**



DOSSIER 3

La société COULEURS PLUS ne dispose pas de délégués du personnel. Un procès-verbal de carence a été dressé le 5 juillet 2006, à la suite des dernières élections. Il y a une semaine, Monsieur PATUREAU, ancien salarié de POITOU SOLS a expressément demandé par courrier l'organisation d'élections de délégués du personnel et la mise en place d'un comité d'entreprise. Monsieur LELONG a refusé l'organisation immédiate d'élections estimant qu'il faut attendre le mois de juillet 2010.

- 3.1 Monsieur LELONG est-il tenu d'organiser de nouvelles élections de délégués du personnel à la suite de la demande de Monsieur PATUREAU ?**
- 3.2 Monsieur LELONG doit-il faire droit à la demande de Monsieur PATUREAU en ce qui concerne le comité d'entreprise ?**

Monsieur LELONG a finalement fait droit à la demande de Monsieur PATUREAU et ce dernier a été élu.

- 3.3 Quelles sont les attributions de Monsieur PATUREAU en qualité de délégué du personnel ?**

DOSSIER 4

La société COULEURS PLUS connaît des difficultés et Monsieur LELONG envisage de ne pas augmenter les salaires.

Dans ces conditions, Monsieur PATUREAU a décidé de lancer un mouvement de grève consistant en des débrayages répétés de courte durée.

- 4.1 Au regard de vos connaissances et de l'extrait de l'arrêt figurant ci-dessous, le mouvement de grève initié par Monsieur PATUREAU vous semble-t-il licite ?**

Cour de Cassation, Chambre sociale 7 avril 1993 - Rejet

« Attendu qu'à la suite de revendications professionnelles non satisfaites, une partie du personnel de l'usine de la société Le Tabac reconstitué, devenue la société LTR Industrie, s'est mis en grève, observant du 20 mars au 24 avril 1981 une série d'arrêts de travail courts mais répétés ; qu'avant chaque arrêt, les opérations de vidange et de nettoyage de la machine ont été effectuées ; (...)

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué, de l'avoir déboutée de son action en responsabilité dirigée tant contre le syndicat CGT que contre plusieurs salariés grévistes, alors que, selon le moyen, d'une part, la cour d'appel qui constate que les arrêts de travail ont entraîné, outre des temps de travail improductifs, des gaspillages d'énergie et des frais fixes, des perturbations dans l'organisation du travail, une surcharge de la station d'épuration, l'augmentation des contrôles opérés par le laboratoire sur le produit fabriqué dont la qualité était altérée par les arrêts, ce qui a permis d'éviter des plaintes de la clientèle, ce qui caractérise une désorganisation grave et anormale de l'entreprise, n'a pas tiré les conséquences légales qui s'en évinçaient en violation de l'article 1382 du code civil ; alors que, d'autre part, en déniant la réalité de la désorganisation de l'entreprise sans avoir égard au fait invoqué par la société dans ses conclusions d'appel que les arrêts de travail litigieux avaient désorganisé totalement les circuits de commercialisation et, entraînant la saturation des installations de stockage des déchets, avaient finalement contraint la société à prendre la décision d'arrêter la production le 25 avril 1981, ce qui établissait que l'ensemble de l'entreprise avait été effectivement désorganisé, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile

Mais attendu que, répondant aux conclusions, la Cour a relevé que les arrêts successifs de travail avaient seulement provoqué une désorganisation de la production, tandis que l'entreprise, elle-même, qui n'avait pas perdu sa clientèle, n'avait pas été désorganisée ; qu'elle a pu, dès lors, écarter tout abus du droit de grève ; (...)



II - QUESTION

Comment la loi du 20 août 2008 définit-elle la notion de représentativité d'un syndicat dans l'entreprise ?

III – ÉTUDE D'UN DOCUMENT

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 15 décembre 2009

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 3 juillet 2007), que M. X... a été engagé le 16 septembre 1999 en qualité de clerc de notaire par la société Giraud et Migot ; que le 24 mai 2004, il a été licencié pour faute grave après la découverte, en son absence, sur son ordinateur professionnel, de fichiers contenant notamment des courriers dénigrant l'étude auprès de tiers ; que, contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et la condamnation de l'employeur au paiement de ses indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en admettant la licéité des preuves, alors, selon le moyen :

17 que l'employeur ne peut se prévaloir, à l'encontre du salarié, d'une correspondance privée ; que des courriers de réclamation adressés à des organismes chargés de la gestion des droits sociaux constituent des courriers personnels ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a, par fausse qualification, violé l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, l'article 9 du code civil et l'article L. 120-2 du code du travail (devenu l'article L.1121-1 du code du travail) ; 27 que l'employeur ne peut ouvrir des fichiers personnels sans que le salarié soit présent ou dûment appelé ; qu'en revanche, les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence ; qu'en considérant que la SCP Giraud-Migot était fondée à consulter les fichiers hors de la présence du salarié au seul motif que la société avait pu légitimement penser que ces fichiers étaient professionnels alors qu'il résultait de ses propres constatations que la lecture des courriers révélaient, à tout le moins pour certains, leur caractère indiscutablement personnel, faisant ainsi tomber la présomption, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé les règles susvisées et les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, 9 du code civil, 9 du code de procédure civile et L. 120-2 du code du travail (devenu l'article L. 1121-1 du code du travail) ;

Mais attendu d'abord que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail étant présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, la cour d'appel, qui a constaté que les fichiers ouverts par l'employeur étaient intitulés "essais divers, essais divers B, essais divers restaurés", en ajustement déduit que ceux-ci n'ayant pas un caractère personnel, l'employeur était en droit de les ouvrir hors de la présence de l'intéressé ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement considéré que les correspondances adressées au président de la Chambre des notaires, à la caisse de retraite et de prévoyance et à l'URSSAF pour dénoncer le comportement de l'employeur dans la gestion de l'étude ne revêtaient pas un caractère privé et pouvaient être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne M. X... aux dépens.

- 1. Quel est le problème juridique posé par cet arrêt ?**
- 2. A l'aide de l'arrêt ci-dessus et de vos connaissances, vous préciserez dans quelle mesure un salarié peut utiliser l'ordinateur professionnel à des fins personnelles.**

Compléments : articles cités dans l'arrêt

Article 8 de la Convention Européenne des droits de l'homme « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance* ».

Article 9 du code civil : « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* ».

Article L 1121-1 du code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché* ».