

Corrigé du sujet type d'examen 6

Analyse du sujet

Ce sujet fait appel à des compétences abordées dans plusieurs parties du programme. Il nécessite une capacité à prendre du recul sur ses connaissances, afin de faire le lien entre ces différentes parties au travers d'un cas d'entreprise.

La lecture attentive du sujet est importante, car il est assez dense et comporte de nombreuses informations pour permettre une application correcte des principes juridiques aux situations pratiques données.

La lecture des documents fournis dans la base documentaire ne doit pas être négligée. Elle nécessite de plus une analyse mettant en jeu des compétences différentes, du fait de la diversité des documents fournis.

Les questions et les points sont répartis de façon relativement homogène entre les dossiers, ce qui permet une gestion du temps plus facile, dossier par dossier.

DOSSIER 1 – LE RECRUTEMENT DE SALARIÉS EN CDI

Méthodologie

Il est important de commencer par identifier le type de contrat en cause dans ce sujet. Vous devez ensuite mobiliser vos connaissances, afin d'énumérer les conditions de validité attendues, pour ne faire une analyse des documents fournis que par la suite. La démarche présente comme risque de se limiter aux éléments donnés dans les documents et d'oublier certains points de cours importants.

1.1 Vérifier la validité de l'offre d'emploi diffusée par la SA Balla.

Principes Juridiques

Pour être valable, une offre d'emploi doit respecter les conditions suivantes :

- Être écrite en français lorsque le poste est à pourvoir en France.
- Être datée.
- Ne pas contenir d'allégations mensongères ou trompeuses.
- Indiquer la forme de contrat s'il s'agit d'une ETT.
- Ne pas être discriminatoire.

Attention

N'oubliez pas de préciser les effets de votre analyse de la validité du document concerné.

Si ces conditions de validité ne sont pas respectées, l'offre d'emploi reste valable car publiée.

Cependant, elle peut avoir pour effet d'engager la responsabilité du dirigeant, responsabilité civile en cas d'allégations mensongères et responsabilité pénale en cas de discrimination.

Application Au Cas

En l'espèce, l'offre d'emploi proposée respecte les conditions de validité précitées. Elle concerne un poste en CDI. Elle n'est pas datée, mais si elle est publiée dans la presse locale ou sur un site Internet, la date sera précisée.

Cette offre d'emploi est valable.

1.2 Analyser la réponse de M. Gesmain, ainsi que ses conséquences.

Attention

N'oubliez pas de répondre à la seconde partie de cette question, qui vous demande une présentation des conséquences liées à la réponse de M. Gesmain. Cette appréciation doit se faire de façon large, aussi bien du côté de l'employeur que du côté du salarié.

Principes Juridiques

La discrimination consiste à prendre une décision en la fondant sur un élément caractéristique d'une personne (âge, sexe, origine, orientation politique, etc.). Elle peut être directe ou indirecte. Elle concerne toutes les décisions prises par un responsable, que ce soit au moment du recrutement, de l'exécution du contrat de travail ou de sa rupture.

Les actes de discrimination sont sanctionnés au plan civil par la nullité de la décision prise et par le versement de dommages et intérêts. Le salarié doit prouver l'existence d'un préjudice et d'un lien de causalité direct avec l'acte discriminatoire.

Ils sont sanctionnés pénalement par l'engagement de la responsabilité pénale de leur auteur, nécessitant un élément légal, un élément matériel et un élément intentionnel. Le délit de discrimination est sanctionné par le Code pénal : 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.

Il y aura engagement de la responsabilité de l'employeur, personne physique et/ou personne morale, ou engagement de la responsabilité du DRH en cas de délégation de pouvoir.

Application Au Cas

La réponse de M. Gesmain est discriminatoire car il fonde sa réponse sur le sexe comme élément de différenciation non justifié par un motif objectif. Sa responsabilité civile et pénale sera engagée.

Annie a subi un préjudice du fait de son absence de recrutement. Elle pourra lui demander le versement de dommages et intérêts. Une plainte au pénal pourra également être faite.

1.3 Indiquer à Annie les règles encadrant sa période d'essai.

Principes Juridiques

La clause de période d'essai est une clause facultative que les parties sont libres de prévoir ou non dans le contrat de travail.

Méthodologie

Toute clause objet d'une question dans un cas pratique doit être définie avant d'en donner les conditions de validité.

La période d'essai se définit comme la période pendant laquelle l'employeur vérifie que le salarié correspond aux compétences attendues et le salarié vérifie que le poste lui convient.

Elle permet la rupture unilatérale du contrat sans motif et sans indemnité.

Pour être valable, elle doit respecter plusieurs conditions : être écrite dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, avec une durée respectant la durée maximale fixée par la loi. La possibilité de la renouveler doit être prévue dans le contrat et dans l'accord de branche. Le renouvellement n'est possible que si l'employeur prouve qu'il n'a pas pu vérifier les compétences du salarié pendant la période déjà écoulée.

Le contrat peut être rompu pendant la période d'essai, sous réserve du respect d'un délai de prévenance dont la durée varie selon la personne à l'origine de la rupture et selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le fait que la période d'essai ne respecte pas les conditions n'entraîne pas toujours sa nullité, mais l'impossibilité pour l'employeur de rompre le contrat sans motif ni procédure au-delà d'un certain délai.

APPLICATION AU CAS

La période d'essai est bien prévue dans la lettre d'embauche d'Annie. Elle remplit cette première condition.

En revanche, la durée prévue est de 4 mois, alors qu'il s'agit d'un poste de technicien pour lequel la durée maximale prévue par la loi est de 3 mois. Le renouvellement n'est possible que s'il est prévu dans la convention collective, ce que le sujet ne précise pas ici.

La période d'essai est possible, mais elle prendra fin le 2 avril. La rupture faite le 2 mai est hors période d'essai si l'on pose l'hypothèse que le renouvellement n'est pas possible.

DOSSIER 2 – LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Méthodologie

Lorsque vous vérifiez les conditions de validité d'un acte ou d'une décision, vous devez donner une réponse concrète comprenant une conclusion permettant d'indiquer la validité ou non de l'acte en cause. De plus, il est préférable de présenter également les effets liés à cette reconnaissance ou non de la validité de l'acte en cause.

2.1 Vérifier la validité du temps de travail prévu pour ce contrat.

Principes Juridiques

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont la durée du travail est inférieure à la durée

légale (35 heures par semaine ou moins selon convention collective).

La loi prévoit qu'il doit être signé pour une durée minimale de 24 heures par semaine.

Cependant, il existe des dérogations :

- sur demande individuelle écrite et motivée du fait de contraintes personnelles ou d'un cumul d'activités (*l'employeur n'est pas obligé d'accepter s'il n'y a pas de poste disponible*) ;
- par convention ou accord de branche étendu, à condition de mettre en place des garanties pour des horaires réguliers ou de permettre de cumuler des activités pour un temps plein ou au minimum pour 24 heures/semaine.
- CDD et CTT conclus pour le remplacement d'un salarié absent dont la durée du travail est inférieure à 24 heures/semaine ;
- les CDD ou CTT conclus pour une durée de 7 jours au plus ne sont pas concernés par cet horaire minimal ;
- les salariés de moins de 26 ans, pour permettre leur poursuite d'études en cumulant avec un contrat à temps partiel.

Application Au Cas

En l'espèce, le contrat de travail de Marjolaine peut être signé pour une durée de 20 heures par semaine, dès lors que cela répond à une demande de la salariée pour s'occuper de sa famille. Il s'agit d'un cas de dérogation valable.

2.2 Indiquer à Marjolaine à quelles conditions le dirigeant de la SA Balla pourra augmenter ses horaires de travail.

Principes Juridiques

Attention

Vous devez commencer par donner la définition des heures complémentaires. Ne faites pas de confusion avec les heures supplémentaires, qui ne sont pas possibles dans un contrat à temps partiel.

Les heures complémentaires se définissent comme les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de son horaire normal de travail. Elles s'imposent au salarié, qui ne peut les refuser lorsqu'elles sont prévues dans le contrat.

Cependant, l'employeur doit respecter deux limites lors de l'attribution de ces heures complémentaires :

Elles ne doivent pas dépasser plus de 10 % du temps de travail prévu au contrat ou un tiers si une convention collective le prévoit.

Elles ne doivent pas permettre d'atteindre un temps plein.

Le recours aux heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (sauf convention plus favorable), puis de 25 % en cas de dépassement des 10 % autorisé par la convention collective.

Par ailleurs, si le salarié effectue au moins 2 heures complémentaires pendant 12 semaines consécutives, ces heures seront intégrées de façon définitive à son temps de travail. L'employeur doit obtenir l'accord de son salarié et respecter un délai de prévenance de 3 jours.

Application Au Cas

En l'espèce, l'employeur pourra demander à Marjolaine de faire des heures complémentaires sous réserve du respect des conditions précitées. Elle ne pourra pas les refuser si elles sont prévues dans son contrat de travail.

2.3 Pouvez-vous rassurer Marjolaine sur ce point précis ?

Principes Juridiques

La répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail doit être indiquée dans le contrat à temps partiel.

Il s'agit d'une mention obligatoire, contrairement aux horaires qui ne sont pas obligatoirement indiqués. Le contrat devra cependant préciser les modalités à respecter, pour informer le salarié de ses horaires.

La modification par l'employeur de cette répartition du temps de travail n'est possible que si une clause du contrat le prévoit, en indiquant les motifs de cette variation, ainsi que l'amplitude possible. Un délai de 7 jours devra également être respecté.

Malgré le respect de ces conditions, le salarié peut refuser ces modifications s'il motive son refus par des obligations familiales impérieuses, le suivi d'une formation, ou le cumul avec une autre activité.

Application Au Cas

Marjolaine ne viendra pas travailler le mercredi car il faudrait que son contrat contienne une clause prévoyant la modification de la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine. Or, en l'absence de toute précision en ce sens dans le sujet, on considère que cette clause n'existe pas.

De plus, Marjolaine a des obligations familiales impérieuses le mercredi, qui pourraient justifier son refus d'accepter une telle modification.

DOSSIER 3 – LES CONTRATS DE TRAVAIL SPÉCIFIQUES

Méthodologie

Vous devez absolument vous appuyer sur les documents fournis en annexe pour justifier vos réponses. Cependant, à l'inverse, vous ne devez pas vous contenter de faire de la paraphrase mais au contraire, apporter des réponses qui vous sont propres.

3.1 Présenter à Marjolaine le fonctionnement et les règles encadrant ce type de contrat de travail.

Principes Juridiques

Définition : L'entreprise de travail à temps partagé (ETTP) est une entreprise dont l'activité exclusive consiste à mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Elle doit justifier d'une garantie financière en cas de défaillance, comme pour une ETT.

Le fonctionnement de ce type de contrat repose sur l'existence d'une relation triangulaire entre l'entreprise de travail à temps partagé qui recrute le salarié, le salarié et l'entreprise utilisatrice à la disposition de laquelle est mis le salarié.

L'ETTP doit respecter la notion d'égalité de rémunération entre les salariés embauchés directement par l'entreprise utilisatrice et les salariés mis à disposition par l'ETTP.

Ce type de contrat est un CDI conclu entre le salarié et l'ETTP. Le salarié a droit au paiement des périodes d'intermission.

Application Au Cas

En l'espèce, le document trouvé par Marjolaine présente les caractéristiques d'un contrat de travail avec une ETTP. En effet, comme le salarié est destiné à être partagé entre plusieurs entreprises, il doit faire preuve d'adaptabilité et de souplesse. Il n'est cependant pas certain que le fait d'avoir postulé dans une ETTP permette à Marjolaine d'être plus souple sur ses horaires de travail.

3.2 Présenter les recours à votre disposition face à cette situation.

Principes Juridiques

Le contrat d'apprentissage est un contrat spécifique, puisqu'il alterne des périodes de formation en entreprise et en centre de formation. L'objectif de ce contrat est de permettre au salarié d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour une meilleure intégration sur le marché du travail. L'apprenti est rémunéré pendant son temps de travail, mais également pendant son temps de formation. Toute absence doit donc être justifiée auprès de l'employeur et pourra donner lieu à une suspension du versement du salaire, selon les cas.

Ce contrat est soumis à des conditions de validité particulières, mais également de rupture. Ainsi, la rupture unilatérale par l'employeur n'est possible qu'en cas de faute grave ou force majeure. L'exclusion définitive du CFA est également un motif de rupture que l'employeur peut invoquer.

Application Au Cas

Le fait que Benjamin soit absent en formation sans justification permet de faire une suspension du versement du salaire, ce qui peut être un premier moyen pour le motiver. Par ailleurs, si le CFA l'exclut, l'employeur pourra utiliser ce motif pour mettre fin au contrat de travail. Une rupture d'un commun accord est également possible dans le cas présent.

3.3 Vérifier si Benjamin a également des voies de recours.

Principes Juridiques

L'apprenti a une durée de travail en temps plein qui est de 35 heures par semaine.

Il est possible de lui faire faire des heures supplémentaires dans la limite de 220 heures/an /salarié

Les heures supplémentaires sont rémunérées et majorées, en application du droit commun.

Le fait de ne pas payer ni déclarer les heures supplémentaires effectuées est constitutif d'un délit de travail dissimulé sanctionné par 3 ans de prison et 45 000 € d'amende. Le salarié peut également demander le versement de dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi.

Application Au Cas

Le dirigeant de la SA Balla ne peut pas faire faire des heures supplémentaires à Benjamin sans les rémunérer.

Ce dernier doit être traité comme tout salarié et il n'a pas à tenir compte de sa « lenteur ».

Le comportement de ce dirigeant est intentionnel et constitutif d'une infraction, le délit de travail dissimulé.

Benjamin pourra faire un recours pour obtenir indemnisation du préjudice qu'il a subi.

DOSSIER 4 – LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES CONFLITS

4.1 Indiquer à Kilian Pave les conditions à respecter pour mettre en place l'aménagement du temps de travail qu'il a prévu.

Principes Juridiques

En principe, l'aménagement du temps de travail se fait sur la semaine, sur 5 ou 6 jours sans contrainte.

Cependant, le dirigeant peut décider d'un aménagement sur une période supérieure à la semaine.

Dans ce cas, il devra faire adopter un accord collectif prévoyant les modalités et les contreparties prévues dans le cas d'un tel aménagement.

À défaut d'accord collectif, l'employeur peut aménager le temps de travail sur 4 semaines au plus (ou 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Application Au Cas

L'aménagement du temps de travail souhaité par Kilian Pave est sur 3 mois. Il s'agit d'un aménagement sur un cycle supérieur à 4 semaines, qui nécessite donc la mise en place d'un accord collectif.

Kilian Pave ne pourra pas décider seul de la mise en place de cet aménagement du temps de travail.

4.2 Analyser la validité des motifs invoqués par les salariés pour se mettre en grève.

Principes Juridiques

Méthodologie

Avant de vérifier la licéité du mouvement de grève, vous devez en donner la définition. Il est

également important d'indiquer les cas de grève illicite, indépendamment des conditions de validité.

La grève est un mouvement concerté, collectif, de cessation totale du travail pour des raisons professionnelles.

Est illicite la grève du zèle, qui consiste à ralentir la cadence de travail sans l'arrêter complètement. De plus, il faut justifier d'un motif professionnel pour que le mouvement de grève soit licite. Il est interdit de porter atteinte à la liberté de travailler des autres salariés lors de l'exercice de son droit de grève.

Le travail de nuit est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié. Elle ne peut lui être imposée par l'employeur.

Application Au Cas

En l'espèce, la grève est possible si elle consiste en une cessation totale du travail, collective et concertée.

Cependant, elle n'est pas nécessaire dans cette situation. En effet, le passage au travail de nuit étant une modification du contrat, il suffit pour les salariés de le refuser.

4.3 Vérifier que la procédure envisagée pour introduire le travail le dimanche est correcte.

Principes Juridiques

En principe, le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire obligatoire qui doit être donné le dimanche.

Cependant, afin d'introduire plus de souplesse dans la gestion des entreprises, il existe des exceptions permettant de faire travailler ses salariés le dimanche :

- de plein droit : selon l'activité principale de l'entreprise, si elle correspond à une liste fixée par décret ou dans le cas d'un commerce alimentaire de détail concernant le dimanche matin ou pour les entreprises situées dans certaines zones géographiques ;
- sur autorisation préfectorale si la fermeture le dimanche porte atteinte à l'activité ou est source de préjudice pour le public ;
- dans le cadre des 12 dimanches accordés par le maire ;
- en cas d'aménagement du temps de travail et de mise en place du travail d'équipe uniquement pour certaines activités prévues par décret.

Dans tous les cas, le salarié pourra refuser de travailler le dimanche sans être sanctionné.

Application Au Cas

En l'espèce, le fait de choisir les salariés sur la base du volontariat et de leur laisser un délai de 15 jours pour poser leur candidature est une procédure qui paraît tout à fait correcte.

Cependant, l'activité de la SA Balla ne fait pas partie de la liste des activités ayant une autorisation de plein droit. La société Balla ne semble pas être située dans une zone géographique permettant une telle ouverture.

CORRIGÉ

En l'absence d'autorisation d'ouvrir le dimanche, la décision prise par Kilian Pave n'est pas possible et il pourrait faire l'objet de sanctions dans le cas contraire.