

Sujet type d'examen inédit

Analyse du sujet

Ce sujet fait appel à des compétences couvrant le programme de façon large. Il nécessite une lecture attentive des éléments de fait pour en noter les informations déterminantes afin de résoudre les cas posés. En effet, certaines questions sont très guidées et donc simples, d'autres nécessitent une analyse de la situation pour identifier clairement le problème posé.

La base documentaire fournie permet d'utiliser ses compétences concernant notamment la lecture et l'analyse d'un arrêt.

Méthodologie

Vous devez commencer par identifier les caractéristiques de la structure en cause, dont l'activité et les effectifs. La nature juridique est ici une association, cependant, cette spécificité n'a pas d'impact sur vos réponses car cette personne morale est soumise au respect du droit social comme tout employeur.

Pour chacune des situations sur lesquelles vous devez vous prononcer, il faut identifier le salarié en cause, la forme de son contrat de travail, son temps de travail. N'oubliez pas également d'identifier les salariés protégés qui seront soumis à une réglementation particulière.

Pensez à relever les dates qui vous sont données car elles permettent souvent le calcul de délais.

DOSSIER 1 – GESTION DE LA RUPTURE DE CONTRATS DE TRAVAIL

1.1 Présenter les arguments invoqués par Mireille à l'appui de sa demande et vérifier si elle pourra obtenir gain de cause.

Méthodologie

Le problème ne porte pas ici sur le recours au CDD, mais sur la rupture du CDI pendant la période d'essai.

Pour ne pas faire de hors sujet, vous devez reprendre la question qui évoque le recours de Mireille et identifier dans le sujet ce que ce recours concerne. Il vous est indiqué « contester cette décision ». Il vous faut ensuite faire référence à la décision visée, qui est « rupture du contrat le 10 janvier ».

PRINCIPES JURIDIQUES

Le contrat de travail peut contenir une période d'essai (clause facultative). Elle permet à l'employeur de vérifier si le salarié convient au poste et au salarié de vérifier si le poste lui convient.

La période d'essai est la période pendant laquelle le contrat peut être rompu sans motif et sans indemnité. Cette rupture ne doit pas être abusive ni discriminatoire.

La durée maximale de la période d'essai est fixée par la loi selon la catégorie socioprofessionnelle (2 mois pour les ouvriers, 3 mois pour les techniciens, 4 mois pour les cadres).

Un délai de prévenance doit être respecté. Il varie en fonction de l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) et de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

En cas de CDD précédant le CDI, la durée du CDD est déduite de la période d'essai puisque le CDD est une période qui a permis à l'employeur de vérifier les compétences du salarié. Cela n'est possible que si l'embauche se fait sur le même poste (ou sur un poste similaire).

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, la durée prévue pour cette période d'essai est d'un mois. Cette durée est licite car elle est inférieure aux maximas fixés par la loi.

Le CDI ayant commencé le 17 décembre, cette période d'essai devrait se terminer le 16 janvier à minuit.

Cependant, Mireille a effectué deux CDD pour un total de 4 jours, qui vont pouvoir être déduits de la durée de la période d'essai. La période d'essai de Mireille devait se terminer le 12 janvier à minuit.

La rupture du contrat a lieu le 10 janvier, il s'agit d'une rupture du contrat pendant la période d'essai, donc valable.

Le délai de prévenance à respecter est de 48 heures lorsque la rupture vient de l'employeur (le cas ici) et que l'ancienneté du salarié est comprise entre 8 jours et 1 mois de présence (le cas ici car en CDI depuis le 17/12). Le courrier étant remis le 8 janvier, le délai de prévenance est respecté.

En conclusion, l'argument consistant à contester l'existence d'une période d'essai peut être rejeté car les CDD ont été d'une très courte durée, ne permettant pas d'évaluer correctement les compétences du salarié. Les arguments concernant la durée de la période d'essai ou le délai de prévenance sont également rejetés. Mireille n'obtiendra pas gain de cause en cas de recours devant le conseil de prud'hommes.

1.2 Après avoir rappelé les conditions de validité d'une convention de forfait en jours, présenter à Christina le principal argument qu'Inès pourra évoquer à l'appui de sa demande.

Methodologie

Vous devez commencer par donner la définition de la « convention de forfait en jours », puis ses conditions de validité, pour en faire ensuite une application pratique au cas donné.

PRINCIPES JURIDIQUES

La convention de forfait en jours est un contrat signé entre le salarié et l'employeur concernant la rémunération qui sera versée après une évaluation du temps de travail forfaitaire. Le temps de travail est fixé en jours sur l'année et le salarié est libre d'organiser la répartition de ce temps de travail comme il le souhaite.

Les conditions de validité d'une convention de forfait en jours sont les suivantes :

- existence d'un écrit entre employeur et salarié ;
- convention de forfait prévue par accord collectif ;
- possible uniquement pour les salariés ou cadres autonomes. Les salariés amenés à suivre un horaire collectif de travail ne peuvent pas signer une convention de forfait en jours.

La mise en place d'une telle convention implique, pour l'employeur, une obligation de surveillance de la charge de travail et du repos du salarié sous convention de forfait.

La charge de la preuve repose sur l'employeur concernant le respect des stipulations de l'accord collectif portant sur la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

L'arrêt de la Cour de cassation n° 18-19752 du 6 novembre 2019 (document 1) rappelle que l'employeur doit mettre en place un système permettant un suivi effectif et régulier du travail du salarié, afin d'éviter toute surcharge ou mauvaise répartition.

Le fait de prévoir un examen de la charge de travail lors de l'entretien annuel n'est pas suffisant pour permettre de remédier « en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable ».

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, le recours aux conventions de forfait jour pour les cadres est prévu par la convention collective. Un bordereau de décompte des jours travaillés est remis tous les mois et un entretien est organisé à la fin du quadrimestre en cas d'absence de jours de repos pris par le salarié.

Cependant, Inès peut invoquer le fait que ce n'est pas suffisant car trop espacé comme contrôle et qu'il ne tient pas compte de l'amplitude du travail ni de la proportion entre la charge de travail et le temps imparti.

La charge de la preuve ne repose pas sur Inès, mais sur son employeur. Inès aura juste à apporter des éléments laissant penser que cette vérification n'est pas faite par l'employeur.

1.3 Identifier les conséquences si la demande d'Inès est acceptée par le juge.

Methodologie

Vous ne devez pas vous limiter à prononcer la nullité de la convention de forfait. Vous devez également indiquer les effets de cette nullité en faveur du salarié.

PRINCIPES JURIDIQUES

Lorsque l'employeur ne respecte pas les conditions permettant de vérifier que la charge de travail est proportionnée au délai imparti, la convention de forfait est nulle. Dans ce cas, l'employeur va devoir calculer les heures supplémentaires réellement effectuées, mois par mois, et procéder au paiement.

Les heures supplémentaires sont les heures allant au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Elles donnent droit à une majoration de salaire et à l'attribution d'un repos compensateur.

Le salarié aura droit à un rappel de salaire, à l'attribution de jours de repos et à une indemnité de congés payés calculée sur le montant du rappel de salaire.

APPLICATION AU CAS

Si sa demande est acceptée par le juge, Inès pourra demander un rappel de salaire et des indemnités. Elle apportera elle-même la preuve des heures supplémentaires réalisées.

1.4 Vérifier la validité du licenciement pour faute prévu par Ariane.

Attention

Pour vérifier la validité d'un licenciement, vous devez commencer par identifier le motif de ce licenciement puisque les conditions de validité vont varier en fonction de ce motif. Vous devez en donner la définition pour justifier ensuite votre choix.

Il est important d'identifier les conditions de fond et de forme. Veillez à lire toutes les questions car ces conditions peuvent faire l'objet de deux questions différentes (c'est le cas ici, avec les questions 1.4 et 1.5).

PRINCIPES JURIDIQUES

Le licenciement peut être prononcé pour motif personnel ou économique. Le licenciement pour motif économique est un licenciement fondé sur un motif indépendant de la personne du salarié, contrairement au licenciement pour motif personnel.

Le licenciement pour motif personnel peut être prononcé pour faute lourde, faute grave ou faute simple, les effets étant différents. Il peut s'agir également d'un licenciement sans faute, pour incompétence professionnelle par exemple.

Dans tous les cas, l'employeur doit justifier d'une cause réelle (qui existe vraiment) et sérieuse (suffisamment grave pour entraîner la rupture du contrat de travail).

Seules sont prises en compte les fautes commises dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

On ne tient pas compte des faits de la vie privée, sauf répercussion importante sur le fonctionnement de l'entreprise.

L'analyse du motif du licenciement fait partie de la première condition de validité de ce licenciement. Le respect de la procédure est la seconde condition de validité (voir question 1.5).

APPLICATION AU CAS

Ariane a prévu de licencier Pierre « pour faute ». Il s'agit donc d'un licenciement pour motif personnel. Elle ne peut pas tenir compte de l'infraction commise par Pierre le week-end car elle relève de sa vie privée, elle est effectuée hors temps de travail et sans lien ni répercussion au sein de son entreprise.

Concernant l'erreur trouvée pour la 5^e fois, il n'est pas certain que cette faute soit suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Enfin, le fait qu'elle souhaite se séparer de lui peut éventuellement faire penser à un licenciement non

justifié et/ou discriminatoire, donc sans cause réelle et sérieuse.

1.5 Indiquer la procédure spécifique qu'elle doit suivre.

PRINCIPES JURIDIQUES

Les membres du CSE sont des salariés protégés, notamment pendant la durée de leur mandat. Leur licenciement est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail, qui tiendra compte de la justification du licenciement, mais également de l'intérêt des salariés représentés.

L'employeur doit alors suivre la procédure suivante : entretien préalable au licenciement, consultation du CSE (le salarié concerné prend part au vote), autorisation de l'inspecteur du travail (délai de 15 jours après consultation).

L'inspection du travail a un délai de 2 mois pour donner son autorisation. L'absence de réponse équivaut à un rejet du licenciement. La dernière étape est la notification du licenciement au salarié.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, Pierre est membre du CSE. Il s'agit donc d'un salarié protégé. Il est probable que le licenciement ne soit pas justifié au regard des faits qui sont donnés.

Cependant, si l'on se prononce uniquement sur la procédure à suivre, il s'agit de celle précitée. Dans ce cadre, il est également probable que l'inspecteur du travail refuse de donner son autorisation à Ariane pour procéder à ce licenciement.

1.6 En cas d'impossibilité de licencier Pierre, analyser la sanction prévue par Ariane.

Methodologie

Cette question porte sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Vous devez donc en donner la définition, ainsi que les conditions d'exercice.

PRINCIPES JURIDIQUES

Le pouvoir disciplinaire est exercé par l'employeur pour sanctionner le salarié qui ne respecte pas ses obligations.

Ce pouvoir est encadré par des limites permettant de protéger les libertés des salariés.

Les sanctions possibles sont : avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation, licenciement.

Les conditions de fond sont les suivantes :

La sanction disciplinaire doit être prévue par le règlement intérieur.

Elle doit être proportionnée à la faute commise.

Elle doit être non discriminatoire.

La sanction pécuniaire est interdite.

Le salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute. L'employeur doit prononcer la sanction dans un délai de 2 mois suivant la faute commise. Au-delà, il y a prescription.

Si la sanction disciplinaire modifie le contrat de travail, le salarié peut refuser cette modification.

Les conditions de forme sont les suivantes :

Si la sanction prononcée a des effets sur la situation du salarié, il faut convoquer le salarié à un entretien préalable par LRAR.

La notification de la sanction a lieu au moins 2 jours francs après l'entretien et dans le délai d'un mois.

Le salarié protégé doit donner son accord pour toute modification du contrat ou des conditions, y compris dans le cadre d'une sanction disciplinaire.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, Ariane envisage une rétrogradation. Il faudra vérifier si cette sanction est prévue dans le règlement intérieur et si elle est proportionnée à la faute reprochée à Pierre.

De plus, une rétrogradation entraîne une modification du contrat de travail, car elle modifie la rémunération et les responsabilités du salarié.

Ariane devra respecter la procédure disciplinaire et avoir l'accord du salarié pour prononcer cette sanction, puisqu'il s'agit d'un salarié protégé.

DOSSIER 2 – PROTECTION SOCIALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

2.1 Analyser la situation d'Hervé, afin de proposer une réponse adaptée.

PRINCIPES JURIDIQUES

Pour appliquer une convention collective à une entreprise, il faut vérifier les conditions cumulatives suivantes :

L'entreprise doit être dans le champ d'application géographique.

Elle doit être dans le champ d'application professionnel : il se vérifie en fonction de l'activité principale de l'entreprise.

L'employeur doit avoir signé la convention ou être adhérent d'une organisation patronale signataire. Il peut également décider d'appliquer volontairement le texte à son entreprise.

L'arrêté d'extension permet d'appliquer la convention aux entreprises non signataires, mais situées dans le champ d'application. L'arrêté d'élargissement permet de l'appliquer aux entreprises situées en dehors de ce champ d'application.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, l'activité principale de l'association concerne l'attribution de micro-crédits aux personnes souhaitant créer leur entreprise. Elle n'a pas pour activité principale le nettoyage.

La convention citée par Hervé et donnée dans le document 2 a bien été étendue, mais elle n'est

applicable qu'aux entreprises ayant pour activité principale le nettoyage. Elle ne sera pas applicable à Hervé, car on ne tient pas compte du poste du salarié pour décider de l'application d'une convention collective.

2.2 Vérifier si Liam remplit les conditions pour bénéficier d'une affiliation automatique au régime complémentaire de retraite prévue par la convention collective applicable en l'espèce.

Attention

La question précise explicitement que la convention collective est applicable à l'association. Vous ne devez donc pas traiter des conditions d'application d'une convention collective à une entreprise, mais du statut nécessaire pour bénéficier des avantages prévus dans cette convention collective.

Prenez le temps de lire correctement le sujet pour identifier le statut de Liam, puis les conditions prévues dans le texte en cause pour bénéficier de l'avantage qu'il réclame.

Méthodologie

Le vocabulaire est très important. Vous devez maîtriser la notion d'« affiliation » pour répondre correctement à cette question.

PRINCIPES JURIDIQUES

Pour être salarié, il faut être titulaire d'un contrat de travail. Le contrat de travail nécessite un travail effectif, une rémunération distincte et un lien de subordination.

Le lien de subordination existe dès lors qu'il y a des directives, un contrôle et une sanction. Il est déterminant pour différencier le contrat de travail d'autres contrats.

Le salarié cadre se reconnaît aux caractéristiques suivantes : un poste à responsabilité, une liberté dans l'organisation du travail, une rémunération parmi les plus élevées dans l'entreprise. Dans certains cas, le statut de cadre est reconnu par convention collective ou accord collectif.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, Liam a trouvé le local pour exercer son activité, a recruté les salariés, est immatriculé sous son nom personnel, a des horaires libres, et choisit l'organisation de son travail.

Bien qu'il y ait un travail et une rémunération, on peut considérer qu'il n'y a pas de lien de subordination.

Liam n'est pas lié par un contrat de travail. Il ne peut bénéficier de l'avantage demandé car il est réservé aux salariés cadres, ce qui n'est pas le cas de Liam.

Attention

Depuis le 01/01/2019, les régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARCCO ont fusionné. L'affiliation à un tel régime est obligatoire pour tout salarié, cadre ou non-cadre.

De plus, le statut de cadre ou non-cadre n'entre plus en compte pour le calcul des cotisations. Ce dernier dépend uniquement du niveau de salaire, avec des taux différents selon les tranches de

salaires concernées.

Il peut cependant encore arriver que quelques conventions collectives prévoient une différence de taux entre salarié cadre et non cadre.

2.3 Présenter à Agathe les aides auxquelles elle pourrait prétendre.

PRINCIPES JURIDIQUES

Plusieurs aides existent pour les jeunes sans emploi. Elles varient selon que le jeune a des difficultés plus ou moins importantes pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

Parmi ces aides, on trouve :

- le parcours contractuelisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), destiné aux jeunes identifiés par la mission locale en fonction de leurs besoins ;
- la « garantie jeunes », qui est une variante du PACEA pour les jeunes sans ressource qui ne sont pas en formation ni en stage.

Les jeunes peuvent également avoir accès aux aides prévues pour tout individu, comme les contrats aidés ou le RSA (à partir de 25 ans ou RSA jeune actif si activité professionnelle pendant au moins 2 ans).

Par ailleurs, la loi a mis en place un cadre juridique pour les stagiaires et les alternants, afin de les protéger.

APPLICATION AU CAS

Agathe étant diplômée d'un master. Elle ne pourra donc pas bénéficier du PACEA, qui comprend un volet formation et/ou accompagnement pour s'insérer sur le marché du travail et dans la société (sauf si elle se trouve en grande précarité).

Elle pourra en revanche demander à bénéficier des contrats aidés. Elle n'aura pas droit au RSA car elle est probablement âgée de moins de 25 ans.

DOSSIER 3 – DISPOSITIFS DE MOTIVATION DES SALARIÉS

3.1 Indiquer à Christina si elle a le choix entre intéressement ou participation.

Attention

Afin de répondre à cette question, vous devez commencer par définir ces deux systèmes de participation aux résultats. Il est important de bien les différencier et d'avoir en tête la particularité d'une association.

PRINCIPES JURIDIQUES

La participation et l'intéressement sont deux modes permettant de faire participer les salariés aux

résultats de l'entreprise en leur reversant une partie des bénéfices réalisés.

La participation est obligatoire dans les entreprises dépassant l'effectif de 50 salariés pendant 5 années consécutives, alors que l'intéressement est facultatif.

La participation est une part dans le bénéfice fiscal, dont le mode de calcul est fixé par la loi, et tient compte des capitaux propres. Or, l'association est une organisation à but non lucratif et non soumise aux impôts. Elle n'a pas pour but de faire des bénéfices et n'a pas de capital social. La participation ne peut pas être mise en place dans une association.

En revanche, lorsque l'association a une activité lucrative, elle peut la filialiser. Dans ce cas, un régime de participation pourra être mis en place sur la base de cette activité.

Au contraire, l'intéressement peut reposer sur des critères de performance extra-financiers. Il donne lieu au versement d'une somme qui n'est pas bloquée et doit être aléatoire. Le mode de calcul de cette réserve d'intéressement est fixé librement par l'employeur.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, nous sommes dans une association, donc la participation n'est pas possible. L'intéressement sera possible sur le budget commercial de l'association.

3.2 Vérifier si elle peut mettre en place cette prime aussi rapidement qu'elle le souhaite.

PRINCIPES JURIDIQUES

La mise en place de l'intéressement nécessite la négociation d'un accord collectif. Cet accord peut être adopté après négociation avec les organisations syndicales représentatives. À défaut, il pourra être adopté au sein du CSE.

En l'absence de DS et de représentants du personnel, l'employeur peut proposer un dispositif qui sera adopté par référendum à la majorité des deux tiers des salariés.

Cet accord doit préciser les salariés concernés, les modalités de calcul de la réserve, ainsi que les critères de répartition.

APPLICATION AU CAS

Christina ne peut pas se contenter de consulter les membres du CSE pour mettre en place cet intéressement.

Elle doit négocier un accord avec les représentants syndicaux ou le faire adopter par le CSE.

3.3 Analyser les critères proposés pour bénéficier de cette prime, pour en vérifier la validité.

Methodologie

Votre réponse doit reprendre précisément les critères proposés dans la situation pratique, pour vous prononcer, critère par critère, sur leur validité.

PRINCIPES JURIDIQUES

La réserve d'intéressement doit être fixée de façon aléatoire. La répartition doit se faire collectivement et en fonction de critères objectifs (proportionnelle au salaire, à la durée de présence et/ou répartition uniforme). Les critères individuels sont interdits.

La prime d'intéressement ne doit pas se substituer à un élément du salaire.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, le critère lié à un montant minimum de résultat de l'association est valable, puisque le montant sera donc aléatoire et en fonction des résultats de l'association sans lui faire prendre trop de risques si ces résultats étaient insuffisants. Le critère de répartition lié à l'ancienneté est également un critère valable.

Le dernier critère est également valable s'il est collectif et tient compte de la performance du service. En effet, l'intéressement est un mode de participation collective aux résultats, il ne peut dépendre de critères individuels.