

## Chapitre 1

### QCM

1. **c.** La protection sociale française fonctionne selon les trois principes : assurance, assistance et protection universelle. Tout individu doit être protégé contre les risques sociaux (protection universelle et non individuelle).
2. **c.** Le droit social est un droit jeune et souple, mais il n'est pas général. En effet, c'est un droit spécifique qui tente de s'adapter à chaque situation professionnelle.
3. **a.** Le droit social est dit extensif, car il permet de s'adapter aux évolutions de la société. Il est adapté aux situations professionnelles, ce qui en fait un droit spécifique et non extensif.
4. **a.** Ces deux sources du droit sont prises par le Conseil des ministres en collaboration avec la Commission. L'origine est donc la même. La portée est différente : le règlement est applicable immédiatement, contrairement à la directive. Le contenu est également différent, les directives ne traitant pas des mêmes sujets que les règlements.
5. **b.** Ces trois sources de droit doivent être dénoncées selon la même procédure. Elles ont pour but de créer de nouveaux droits et/ou obligations à la charge des salariés. Leurs conditions d'application sont très différentes.
6. **a et b.** La convention de Bruxelles et la convention de Lugano sont deux conventions mises en place explicitement pour traiter les conflits de compétences entre juridictions. La convention de Rome concerne les conflits de normes (ou règles).
7. **a. et c.** La CEDH et la CESDH concernent les droits de l'Homme, mais sont issues de deux organisations différentes. La CEDH dépend de l'Union européenne, alors que la CESDH a été mise en place dans le cadre du Conseil de l'Europe.
8. **a. et c.** Ces trois ordres publics ont un effet différent sur l'application de la hiérarchie des normes : l'ordre public social permet à une norme inférieure de déroger à une norme supérieure dès lors qu'elle lui est plus favorable ; l'ordre public conditionnel permet la même dérogation même moins favorable dès lors que cela est nécessaire à la survie de l'entreprise et l'ordre public absolu ne permet aucune dérogation, même en faveur du salarié.
9. **a. et c.** Le droit du travail concerne les salariés et les cadres (car ils sont également salariés). En revanche, les fonctionnaires sont soumis au droit public.
10. **b. et c.** Le droit de la protection sociale protège tous les individus, mais également des groupes de personnes, notamment lorsqu'il est question de famille.
11. **b.** Le Code de la protection sociale permet de fixer les modalités de calcul des cotisations sociales. Cependant, les règles de recours d'un salarié contre son employeur concernant l'exécution du contrat de travail sont prévues dans le Code du travail. Le Code civil permet quant à lui de fixer les règles en matière de responsabilité civile, mais concerne tout individu et non uniquement les relations entre un salarié et son employeur dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.
12. **c.** L'accord d'entreprise peut être contraire à la convention signée au niveau de la branche, même s'il est moins favorable (donc la réponse b. est fautive et la réponse a. semble valable).

Cependant, la loi a prévu des domaines pour lesquels la convention de branche est impérative (domaines dits réservés). Aucun accord d'entreprise ne peut être contraire (sauf plus favorable). Les salaires minima hiérarchiques font partie de ces domaines.

Dans cette question, la convention collective est signée au niveau de la branche. Elle s'impose à l'accord signé au niveau de l'entreprise qui ne peut prévoir une rémunération minimale moins élevée.

**13. a.** La veille de Noël n'est pas un jour de congé prévu par la loi (la réponse c. est donc fausse). De plus, aucun des jours de congé énumérés dans la loi ne s'impose à l'employeur, à part le 1<sup>er</sup> mai.

En revanche, il s'agit d'un usage professionnel, car c'est un avantage accordé aux salariés de façon collective, répétée et stable. M. Verfeuille pourra revenir sur cet avantage à condition d'en informer chaque salarié, ainsi que les représentants du personnel, et de le faire dans un délai raisonnable. Seule la première année au cours de laquelle ce jour de congé a été accordé est un engagement unilatéral.

**14. c.** En cas de conflit de compétences entre juridictions d'États différents, la règle fixée par la convention de Bruxelles est la suivante : si le salarié est demandeur, le tribunal compétent est au choix celui du siège social, du lieu de conclusion ou du lieu d'exécution du contrat de travail.

Le recours est exercé ici par André, donc par le salarié. Il a donc le choix entre la juridiction allemande, lieu du siège social de la SA Versack, ou la juridiction française, lieu d'exécution du contrat de travail.

**15. b.** Clara peut appuyer sa demande sur le principe d'égalité de traitement. En effet, pour un même travail, exercé dans les mêmes conditions, un salarié doit recevoir la même rémunération que les autres. Le principe de non-discrimination pourrait être invoqué si Clara prouvait que cette différence de rémunération est due à une caractéristique qui lui est propre (son âge, ses origines, sa religion, etc.). Le principe d'égalité hommes-femmes serait invocable si Clara prouvait que les collègues mieux payés, mais effectuant le même travail, sont exclusivement des hommes.

*Remarque : cette différence de rémunération peut reposer sur des critères objectifs que l'employeur pourra justifier.*

## Exercices

### EXERCICE 1 – DROIT FRANÇAIS ET DROIT EUROPÉEN DANS L'ENTREPRISE BONLAIT

1. Vérifiez si Philippe doit respecter ce règlement européen et indiquez dans quel délai.

#### Principes juridiques

Les différentes sources de droit social sont hiérarchisées ; la Constitution se trouve au sommet de cette pyramide, viennent ensuite les textes communautaires et les traités internationaux, puis les lois et les autres textes de droit interne.

Les dirigeants des entreprises françaises doivent respecter les textes communautaires, qui s'imposent même au législateur. Un règlement européen est applicable directement en droit interne, contrairement à une directive qui nécessite un texte de droit interne pour être applicable.

#### Application au cas

En l'espèce, le nouveau règlement européen est d'application immédiate. Philippe doit en tenir compte même si la loi française n'a pas été modifiée dans ce sens.

2. Que pensez-vous de la réponse de Philippe au sujet des congés payés ?

#### Principes juridiques

La jurisprudence de la CJUE est une source de droit social. Elle est située au-dessus de la loi française qui doit la respecter sauf si cette dernière est plus favorable pour le salarié.

#### Application au cas

En l'espèce, la jurisprudence de la CJUE permet au salarié de bénéficier de ses congés payés au-delà de la période de prise des congés payés dès lors qu'il en a été empêché du fait d'un congé maladie. Elle est donc plus favorable que la loi française et doit être appliquée en priorité.

La réponse de Philippe est erronée. Il doit tenir compte de cette jurisprudence et ne peut refuser le droit à congés payés de ce salarié.

## EXERCICE 2 – IMPACT D’UNE CONVENTION INTERNATIONALE SUR LES AGENTS DU CRÉDIT AGRICOLE

### 1. 1. Présentez une analyse complète de cet arrêt.

#### Faits

Mme X a été engagée par le Crédit Agricole comme assistante commerciale le 14 mars 2006.

Pour commencer, elle effectue un stage de 6 mois conformément à son contrat de travail et à la convention collective. Le 29 août 2006, l’employeur met fin à son stage. La salariée exerce alors un recours afin de percevoir des indemnités de rupture.

#### Problème juridique

Une période de stage de 6 mois, assimilable à une période d’essai, est-elle d’une durée excessive ?

#### Solution de la Cour de cassation

La Cour de cassation considère qu’une période d’essai de 6 mois est d’une durée déraisonnable au regard de sa finalité et des modalités de rupture du contrat pendant cette période. Elle motive sa décision en faisant référence à la convention n° 158 de l’OIT portant sur le licenciement. Elle casse et annule l’arrêt de la cour d’appel. La salariée aura droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le contrat étant rompu au-delà de la période d’essai sans respect d’aucune condition de forme ni de fond.

### 2. Rappelez les objectifs des conventions de l’OIT en vous appuyant sur cet exemple.

L’Organisation internationale du travail (OIT) adopte des conventions internationales, élaborées par le Bureau international du travail (BIT), dont le but est d’uniformiser les règles en matière de droit social au plan international. L’objectif de ces conventions est de créer un socle commun permettant de protéger les salariés en leur reconnaissant un minimum de droits. Elles permettent également de réduire la concurrence entre les États sur la base du « moins-disant social ».

Dans cet exemple, la Cour de cassation s’appuie sur une convention de l’OIT pour justifier sa décision en faveur du salarié, en assimilant cette période qualifiée de stage par l’employeur à une période d’essai.

Il s’agit d’un arrêt de principe important en droit social et qui s’inscrit dans la réglementation mise en place, afin de limiter les abus des employeurs ayant recours à des stagiaires.

## EXERCICE 3 – EFFET DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES DANS LA SOCIÉTÉ PASTOM

1. Présentez le recours que peuvent exercer les salariés de Pastom concernant le jour férié refusé.

### Principes juridiques

Lorsque l'employeur refuse d'accorder un avantage dû aux salariés, ces derniers peuvent exercer un recours en responsabilité civile. Celle-ci est engagée à condition qu'il y ait un fait générateur, un préjudice et un lien de causalité. Le refus d'appliquer la convention collective est le fait générateur à l'origine du préjudice subi par les salariés. L'effet de ce recours sera le versement de dommages et intérêts. Ce recours en justice aura lieu devant le tribunal d'instance et non devant le conseil de prud'hommes, car il s'agit d'un conflit collectif.

### Application au cas

En l'espèce, les salariés peuvent exercer un recours en responsabilité contre l'employeur afin d'obtenir des indemnités.

*Remarque : la question concernant le texte applicable dans cette situation n'est pas traitée ici, car elle fait l'objet de la question suivante.*

2. Quelle solution le juge va-t-il rendre ?

### Attention

Il s'agit ici de traiter le problème de droit qui sera posé au juge. Cela nécessite une lecture attentive du sujet, afin d'identifier la source du conflit. Ici, l'analyse est relativement facile, car elle porte sur l'opposition entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise.

### Principes juridiques

Afin d'engager la responsabilité de l'employeur, le juge doit vérifier s'il a commis une faute et, notamment, si la convention ou l'accord collectif est applicable. Les conditions pour rendre une convention ou un accord collectif applicable sont les suivantes : l'entreprise doit appartenir au champ d'application professionnel et géographique, l'employeur doit avoir signé la convention ou adhérer à un syndicat signataire.

La notion de hiérarchie des normes permet à l'accord collectif d'entreprise de déroger à l'accord collectif plus large même sans être plus favorable. Exception : certains domaines sont décidés par la loi ou les accords de branche comme étant impératifs. Aucun accord d'entreprise ne peut alors être contraire, sauf plus favorable.

### Application au cas

En l'espèce, l'accord de fin de conflit est signé dans la métallurgie. Il s'agit donc d'un accord de branche.

L'accord collectif d'entreprise peut être contraire à l'accord de fin de conflit situé au niveau de la branche, même de façon moins favorable, car les congés ne sont pas un domaine dit impératif.

De plus, l'accord de fin de conflit en cause n'est pas applicable à la société Pastom. En effet, le champ d'application de cet accord de fin de conflit est la Charente-Maritime alors que la société Pastom est située en Charente. Le juge va donc rejeter le recours exercé par les salariés en donnant raison à l'employeur qui a refusé d'accorder ce jour férié supplémentaire.

### 3. Indiquez la juridiction devant laquelle Jules doit introduire sa demande en justice.

#### Principes juridiques

Les conflits individuels entre salarié et employeur portant sur l'application du contrat de travail sont portés devant le conseil de prud'hommes. Est compétent le conseil de prud'hommes du lieu de signature ou d'exécution du contrat de travail ou du siège social selon le demandeur.

#### Application au cas

En l'espèce, Jules doit faire un recours devant le conseil de prud'hommes de Charente, lieu d'exécution du contrat de travail. Il s'agit d'un litige individuel, car il porte sur l'exécution du contrat et les effets de la rupture de son contrat de travail ; c'est donc bien le conseil de prud'hommes qui est compétent.

### 4. Quelles sont ses chances de voir son action aboutir ?

#### Principes juridiques

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la hiérarchie des normes n'existe plus vraiment en droit social.

Ainsi, la norme inférieure peut être contraire à la norme supérieure si :

- situation d'ordre public social : elle est plus favorable ;
- elle est moins favorable mais elle ne concerne pas un domaine considéré comme impératif par la loi ou la convention de branche.

La classification, les salaires minimums font notamment partie des domaines considérés comme impératifs par la loi. La hiérarchie des normes doit alors être respectée dans ces domaines.

#### Application au cas

En l'espèce, on pose l'hypothèse que l'accord de branche est applicable à la société Pastom, puisque l'employeur y a adhéré. Or, l'avenant au contrat de travail signé par Jules est moins favorable que cet accord. Il ne peut s'appliquer étant donné que cet accord porte sur les minimas sociaux, matière considérée comme impérative par la loi.

L'avenant signé par Jules n'est pas valable et il pourra demander un rattrapage de salaire, ainsi que le calcul des indemnités de licenciement sur la base de la rémunération prévue par la convention collective.

## Cas de synthèse

### ÉVOLUTIONS DES SOURCES DU DROIT APPLICABLES A LA SOCIÉTÉ AR BREIZH

#### 1. Analysez cette situation afin de donner une réponse au dirigeant.

##### Principes juridiques

L'usage peut être défini de deux manières différentes :

- Règle coutumière spéciale à une région ou à une profession, que les particuliers suivent habituellement dans leurs actes juridiques sans s'y référer expressément.
- Pratique professionnelle ancienne et constante qui, dans l'esprit de ceux qui l'observent, est considérée comme obligatoire.

Pour qu'une pratique professionnelle soit qualifiée d'usage professionnel, elle doit être générale (appliquée à tous les salariés ou tout un groupe de salariés), fixe (mode de calcul objectif et durable) et constante (répétée dans le temps de façon régulière). Ces critères sont cumulatifs.

L'employeur qui ne veut plus appliquer un usage doit le dénoncer en respectant la procédure suivante : informer les représentants du personnel, informer chaque salarié individuellement, et respecter un délai de prévenance raisonnable.

##### Application au cas

En l'espèce, la prime de vacances est bien un avantage fixe et qui concerne tous les salariés. Cependant, elle n'a été versée que deux années de suite. On ne peut donc pas considérer qu'elle soit constante (arrêt de la Cour de cassation n° 83-42105 du 14 mars 1985). Il ne s'agit pas d'un usage professionnel. Le dirigeant peut donc refuser de la verser pour les années à venir, sans avoir à respecter la procédure de dénonciation.

#### 2. Présentez la procédure à suivre pour dénoncer puis négocier une nouvelle convention collective d'entreprise.

##### Principes juridiques

La dénonciation n'est possible que si la convention est à durée indéterminée. Ses conditions sont prévues dans la convention elle-même. Dans tous les cas, il faut informer les syndicats signataires ainsi que la DREETS et le greffe du conseil de prud'hommes. L'employeur n'a pas à justifier la dénonciation. À la suite de la dénonciation de la convention collective, un délai de préavis de 3 mois commence à courir. Il permet d'organiser les négociations pour la conclusion d'une nouvelle convention. Le délai de négociation est de 12 mois, cependant, cette dernière peut débiter pendant le préavis. À l'issue de ce délai, soit un nouveau texte est conclu et remplace l'ancien, soit aucun accord n'est trouvé et l'ancien texte ne s'applique plus. Seuls les avantages individuels acquis concernant la rémunération continuent à s'appliquer.

##### Application au cas

En l'espèce, le dirigeant doit suivre la procédure précitée pour dénoncer la convention collective. Si la négociation n'aboutit pas, la prime annuelle sera maintenue, dans la mesure

où elle respecte les critères d'un avantage individuel acquis et concerne uniquement la rémunération des salariés. En revanche, elle ne concernera que les salariés l'ayant déjà perçue. Les nouveaux salariés ne pourront pas en bénéficier.

### **3. Vérifiez si les arguments avancés par les OSR de Shina et Axel sont valables.**

#### **Principes juridiques**

En cas de dénonciation et de conclusion d'une nouvelle convention collective, cette dernière remplace l'ancienne, qu'elle soit plus ou moins favorable. Elle s'applique alors à tous les salariés. Il n'y a donc pas de source d'inégalité.

En revanche, en l'absence de négociation d'une nouvelle convention, les avantages individuels acquis issus de l'ancien texte ne sont maintenus que pour les anciens salariés. Le juge considère alors que la différence de traitement est justifiée de façon objective.

#### **Application au cas**

En l'espèce, il n'y aura pas d'inégalité entre les anciens et les nouveaux salariés. Le principe d'égalité de traitement est bien respecté par l'employeur.

### **4. Peuvent-elles s'opposer à cette modification ?**

#### **Principes juridiques**

Pour qu'une convention collective soit adoptée au niveau de l'entreprise, elle doit être signée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles. Si elle n'a été signée que par les OSR ayant recueilli au moins 30 %, elle pourra être soumise à référendum permettant une adoption par les salariés à la majorité [voir Chapitre 21].

#### **Application au cas**

En l'espèce, les syndicats représentatifs pourront s'opposer à la nouvelle convention. S'ils sont majoritaires, la convention ne pourra alors pas être adoptée directement. Cependant, si les signataires représentent au moins 30 % des suffrages obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles, alors les OSR ou l'employeur pourront soumettre l'accord à l'approbation des salariés par référendum. Il faudra alors que la majorité des salariés vote en sa faveur, afin que le texte soit adopté.

### **5. Que se passera-t-il si ce nouveau texte n'est pas adopté ?**

#### **Principes juridiques**

En cas de dénonciation d'une convention collective, si aucun nouveau texte n'est adopté dans le délai de 15 mois, alors la convention cesse de s'appliquer et seuls les avantages individuels acquis en matière de rémunération sont maintenus.

#### **Application au cas**

En l'espèce, les nouveaux salariés ne pourront plus demander à bénéficier des primes annuelles qui étaient prévues dans cette convention d'entreprise.

Dans ce cas, la convention collective nationale concernant les industries de l'habillement [voir Document 1 de la base documentaire] s'appliquera aux nouveaux salariés. Or, cette convention ne semble pas prévoir de primes annuelles, d'après les extraits qui nous en sont donnés.