DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2023

Éléments indicatifs de corrigé

DOSSIER 1 – LA FORMATION DES SALARIÉS

1.1 Qualifier le type de formation mise en place par Caféthic et apprécier si Pierre Dalban peut refuser d'y participer.

Principes juridiques

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations initiées par l'employeur. On distingue les actions de formation obligatoires et non obligatoires.

Les actions de formation obligatoires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Ces actions de formation obligatoires doivent être organisées sur le temps de travail (article L6321-2 du Code du travail) *[à la différence des actions de formation non obligatoires qui peuvent, sous conditions, se dérouler en tout ou en partie en dehors du temps de travail].*

Le salarié ne peut pas, en principe, refuser de participer à une formation obligatoire, sous peine de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Néanmoins, constitue un motif valable de refus la volonté du salarié de ne pas participer à une formation hors du temps de travail.

Application

La formation prévue pour M. Dalban s'inscrit dans le plan de développement de compétences et conditionne l'exercice de l'activité de commercial en application de l'obligation légale d'adaptation des salariés aux évolutions de leur poste. Il s'agit donc d'une action de formation obligatoire. L'employeur est tenu de l'organiser sur le temps de travail. Pierre Dalban est donc en droit de refuser de suivre cette formation sur un jour de repos. Carine Versus ne pourra pas sanctionner Pierre Dalban pour son refus.

1.2 A l'aide de la jurisprudence européenne, qualifier le temps passé en formation par les commerciaux et indiquer l'impact de cette qualification sur leur rémunération.

Principes juridiques

En droit français, le temps de travail effectif est le temps durant lequel le salarié est à la disposition immédiate de l'employeur, doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

L'arrêt de la CJUE du 28 octobre 2021 concerne un salarié réclamant le paiement d'heures de formation imposées par l'employeur et exécutées en dehors de son horaire de travail habituel.

Dans cet arrêt, la CJUE définit la notion de temps de travail au sens de la directive 2003/88 comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ». Elle rappelle également que le salarié est soit en train de travailler, soit en repos. Elle en déduit que les heures effectuées par le salarié en formation obligatoire, en dehors de ses horaires habituels, doivent être considérées comme du temps de travail.

Dès lors, le temps passé en formation obligatoire en dehors des horaires de travail habituels constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel *[et peuvent donner lieu le cas échéant au paiement d'heures supplémentaires]*.

Application

La participation des salariés de Caféthic à la formation du samedi constitue selon la jurisprudence européenne un « temps de travail » et selon le droit français un temps de travail effectif puisque les salariés doivent se rendre sur le lieu de leur formation, en étant soumis aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer à leurs occupations. Dès lors, la société Caféthic est tenue de rémunérer cette journée.

[Remarque : cette jurisprudence de la CJUE ne contraint pas directement l'entreprise Caféthic. Cependant, M. Dalban ou d'autres salariés pourront l'utiliser devant une juridiction française et obtenir la condamnation de l'entreprise à payer les heures de formation effectuées en dehors de l'horaire habituel].

1.3. Qualifier la clause que Carine Versus prévoit d'inclure dans les nouveaux contrats de travail et apprécier la validité de son projet.

Principes juridiques

La clause de dédit-formation permet à l'employeur qui a engagé des frais de formation spécifique de s'assurer que le salarié restera dans l'entreprise pendant un certain temps ou, à défaut, d'être remboursé de tout ou partie des frais de formation en cas de départ du salarié avant le délai fixé.

La clause ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner.

Elle ne peut concerner que les formations entraînant pour l'employeur des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective.

La durée de l'obligation pour le salarié de rester dans l'entreprise ne doit pas être excessive et le montant du dédit formation doit être proportionné aux dépenses engagées par l'employeur.

Si le montant est manifestement excessif, le juge a le pouvoir de le réduire, la clause de dédit-formation ayant le caractère d'une clause pénale.

La clause doit être écrite et faire l'objet d'une convention particulière, conclue avant le début de la formation pour préciser la date, la durée de la formation, le coût réel pour l'employeur ainsi que le montant et les conditions du remboursement à la charge du salarié.

Sous réserve de ces précisions, il est donc possible d'insérer une clause de dédit-formation dans les contrats de travail, avec l'accord du salarié si elle est introduite postérieurement à la formation du contrat.

Application

La clause prévue par Carine Versus constitue une clause de dédit-formation dans la mesure où elle prévoit de pénaliser financièrement les salariés qui décident de quitter l'entreprise après une formation financée par l'employeur au-delà de ses obligations légales et conventionnelles.

Cette clause peut être insérée dans le contrat de travail d'un commercial sous réserve de plusieurs modifications :

- La clause ne doit pas être prévue de manière générale et systématique : elle doit être rattachée à une formation précise et être insérée dans le contrat avant le début de cette formation ;
- Des mentions obligatoires relatives à chaque formation doivent être prévues dans la clause ;
- Le montant de la pénalité et la durée d'application de la clause dépendent là aussi de chaque formation.

Le caractère général et systématique de la clause, tel que prévu par Carine Versus, la rendrait illégale et ne permettrait pas à l'employeur d'exiger le versement de la pénalité prévue.

2.1 A l'aide de la jurisprudence de la Cour de cassation (document 3), analyser la validité de la clause du règlement intérieur relative à l'apparence des commerciaux.

Principes juridiques

Le règlement intérieur est un document élaboré de manière unilatérale par l'employeur.

Il comporte exclusivement des dispositions générales et permanentes relatives à la discipline et à l'échelle des sanctions, les règles relatives à la santé et la sécurité dans l'entreprise et le rappel des règles relatives aux droits de la défense, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Il ne doit pas comporter de clauses contraires aux lois, règlements et accords collectifs.

Il ne peut pas apporter aux salariés des restrictions aux droits et libertés des personnes qui ne soient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché *(article L.1121-1 du Code du travail).*

Il ne doit pas contenir de disposition discriminatoire.

Selon l'arrêt de la Cour de cassation du 23 novembre 2022, la clause du règlement intérieur prévoyant des restrictions différentes concernant la coiffure des hommes et des femmes peut être qualifiée de discriminatoire dès lors qu'elle ne repose pas sur une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant la différence de traitement.

Application

En l'espèce, la clause du règlement intérieur prévoit une différence de traitement entre les hommes et les femmes sur le port des cheveux longs. La perception sociale de l'apparence physique des genres masculins et féminins ne peut suffire à justifier cette différence de traitement au sein de Caféthic eu égard à son activité. Elle ne repose donc pas sur une exigence professionnelle véritable et déterminante.

Elle constitue donc une discrimination directe fondée sur le sexe.

La clause du règlement intérieur n'est donc pas valable.

2.2. Présenter les instances pouvant contrôler la validité d'un règlement intérieur et préciser à quelles occasions elles peuvent intervenir *(la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).*

Le règlement intérieur (RI) peut faire l'objet d'un double contrôle.

En premier lieu, un contrôle administratif est exercé par l'inspecteur du travail, qui a le pouvoir, à tout moment, d'exiger, par décision motivée, le retrait ou la modification d'une clause du règlement intérieur. *L'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification d'une clause lors de l'élaboration du RI mais également plus tard.*

Dans le cadre d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes exerce un contrôle judiciaire. *Il peut se prononcer sur la validité d'une sanction et écarter l'application d'une clause du RI jugée irrégulière pour l'affaire litigieuse. Le RI n'est pas modifié.*

Le tribunal judiciaire peut également être saisi [*par un syndicat ou par le CSE*] pour apprécier directement la validité d'une clause du règlement intérieur. *Il peut l'annuler s'il l'estime illicite, sous réserve que l'inspecteur du travail ne se soit pas déjà prononcé.*

DOSSIER 3 – LA DÉSIGNATION D'UNE DÉLÉGUÉE SYNDICALE

3.1 Apprécier la validité de la désignation de Sophie Bailly comme déléguée syndicale FO.

Principes juridiques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif doté d'une section syndicale peut désigner un délégué syndical (DS).

Le DS désigné doit :

- Être âgé d'au moins 18 ans,
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an,
- Ne faire l'objet d'aucune interdiction, incapacité ou déchéance de ses droits civiques,
- Avoir été candidat au 1er tour des élections du CSE et obtenu à titre personnel au moins 10% des suffrages. A défaut le syndicat peut désigner un simple candidat à ces mêmes élections, et encore à défaut, un adhérent du syndicat,
- *Être indépendant vis-à-vis de l'employeur.*

Application

L'entreprise Caféthic comporte 600 salariés donc un délégué syndical peut être désigné en son sein.

Le syndicat FO est bien représentatif dans l'entreprise Caféthic puisqu'il a obtenu 18,5% des suffrages lors du 1er tour des dernières élections des membres du CSE. Elle dispose une section syndicale.

Sophie Bailly est a priori âgée d'au moins 18 ans.

Elle travaille chez Caféthic depuis moins d'un an. De plus, elle n'était pas présente dans l'entreprise lors des dernières élections et n'a donc pas été candidate.

Dès lors, elle ne peut pas être désignée DS par le syndicat FO.

3.2. Préciser les modalités d'une éventuelle contestation de la désignation de Sophie Bailly.

Principes juridiques

Les litiges relatifs à la contestation de la désignation des DS sont de la compétence du tribunal judiciaire. La saisine peut être effectuée par l'employeur, les syndicats ou toute autre personne intéressée.

[La saisine doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification à l'employeur de la désignation. Passé ce délai, la désignation ne peut plus être contestée et le DS bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement et autres avantages liés à son statut de DS].

Application

L'entreprise, si elle estime que la désignation de Sophie Bailly est irrégulière, peut saisir le tribunal judiciaire pour qu'il statue sur la validité de cette désignation. [*La saisine doit intervenir dans les 15 jours de la notification à l'employeur de la désignation].*

DOSSIER 4 – LA MISE EN PLACE DE MESURES D'EPARGNE SALARIALE DANS UN CONTEXTE SOCIAL TENDU

4.1 Déterminer si la fermeture de l'entreprise à l'initiative de Carine Versus est licite.

Principes juridiques
Le lock out consiste, pour l'employeur, en la fermeture temporaire de l'entreprise en réponse à un conflit du travail existant ou imminent. Il suspend le contrat de travail des salariés.
Le lock out est illicite lorsqu'il est préventif ou qu'il intervient comme mesure de rétorsion. Il constitue une faute contractuelle envers les salariés non-grévistes puisque l'employeur est tenu de fournir un travail et une rémunération aux salariés.
Par exception, le lock out peut être justifié dans des circonstances exceptionnelles :

- par une situation contraignante non imputable à l'employeur et qui l'empêche de fournir du travail aux salariés,
- en cas de force majeure,
- en cas de risque pour la sécurité des personnes ou des biens.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu et l'employeur n'est plus tenu de verser une rémunération aux non-grévistes. *[Un recours à l'activité partielle est envisageable].*

Application : En l'espèce, la fermeture de l'entreprise envisagée par Carine Versus constitue un lock-out. Cette fermeture est préventive et ne répond pas à la définition d'une situation contraignante. Elle est donc illicite.
Elle constitue une faute contractuelle envers les salariés non-grévistes : Carine Versus est tenue de rémunérer les salariés.

4.2. Expliquer à Carine Versus comment elle pourrait mettre en place un PER d'entreprise collectif et son intérêt pour les salariés.

Principes juridiques
Le PERECO est un produit d'épargne à long terme qui permet au salarié d'économiser pendant la période d'activité pour obtenir avec l'aide de son entreprise un capital ou une rente à l'âge de la retraite.
Le PERECO est un plan ouvert à tous les salariés de l'entreprise, le plan pouvant cependant prévoir une condition d'ancienneté.
Il peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord, selon les mêmes modalités que la participation, soit :

- Dans le cadre d'un accord collectif,
- Entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs,
- Au sein du CSE à la majorité,
- Par ratification des salariés à la majorité des 2/3

Le plan peut être alimenté par les salariés avec les sommes issues de la participation et/ou de l'intéressement, les droits inscrits dans un compte-épargne temps ou des versements volontaires.
L'employeur peut abonder, à l'ouverture du plan et de manière périodique.
Les salariés peuvent ainsi se constituer une épargne complémentaire en vue de leur départ en retraite, pour lequel l'employeur contribue.

Application
En l'espèce, l'entreprise étant dotée d'un CSE et de délégués syndicaux, Carine Versus pourrait mettre en place un PERECO selon l'une ou l'autre de ces modalités. Compte tenu de l'opposition des organisations syndicales à ce dispositif, elle ne pourra probablement pas passer par un accord collectif ou un accord avec les syndicats représentatifs. Il lui restera la possibilité de le mettre en place par un référendum à la majorité des deux tiers des salariés ou par décision unilatérale.

4.3. Présenter les avantages fiscaux et sociaux que les salariés pourraient retirer de l'octroi d'une prime d'intéressement par rapport à une prime d'objectif (la méthode du cas pratique n'est pas exigée).

Une prime d'objectif est un élément de rémunération individuelle qui a la nature d'un salaire. Elle sera soumise aux cotisations sociales, salariales et patronales et à l'IR.
La prime d'intéressement est un élément de rémunération qui a une dimension collective et qui bénéficie sous conditions d'avantages fiscaux et sociaux selon son mode de versement :

- En cas de versement immédiat, elle est exonérée de cotisations sociales [*sauf CSG et CRDS*] mais soumise à l'IR ;
- En cas d'affectation à un PEE, elle peut bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et échappe à l'IR.