

DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2022

Éléments indicatifs de corrigé

1.1. Démontrer que le recours à des licenciements pour motif économique est fondé.

Principes juridiques. Selon le code du travail, constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, à la cessation d'activité de l'entreprise.

Dans le cas de la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarde de la compétitivité, il ne s'agit pas simplement d'améliorer la compétitivité, il faut que des menaces pèsent sur celle-ci pour que le licenciement soit fondé.

Application. En l'espèce, le motif de licenciement n'est pas inhérent à la personne des salariés puisqu'il s'agit d'une réorganisation de l'entreprise. Il est donc économique. L'entreprise cherche à faire face à de nouvelles formes de concurrence issues du commerce en ligne et à l'émergence de nouveaux acteurs très performants sur le marché de l'ameublement. Des menaces certaines pèsent donc sur la compétitivité de cette entreprise, l'employeur devra si besoin apporter la preuve de ces éléments pour que le licenciement économique ait une cause réelle et sérieuse. Cette cause entraîne la suppression de 33 emplois. Le recours au licenciement pour motif économique est donc justifié.

1.2 Indiquer si un P.S.E. doit être mis en place et, le cas échéant, présenter les modalités d'adoption de ce plan.

Principes juridiques. Dans le cadre d'un licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'employeur doit en premier lieu procéder à une consultation préalable du CSE personnel (*CSE central de la société et CSE de l'établissement*) en leur communiquant le projet de licenciement collectif (*volets économique et social*).

Pour l'adoption du plan, la loi offre à l'employeur une alternative : l'adoption d'un accord collectif négocié avec les syndicats représentatifs de l'entreprise ou l'élaboration par l'employeur d'un document unilatéral.

Une fois le plan établi, l'employeur est tenu de le soumettre à la DREETS pour validation ou homologation (*distinction non exigée des candidats*).

Application. La SA LA MAISON MODERNE emploie 840 salariés et prévoit de licencier 33 salariés dans le cadre d'un grand licenciement économique collectif. Elle est donc tenue d'adopter un plan de sauvegarde de l'emploi en respectant la procédure énoncée ci-dessus. M. THIOUL pourra choisir entre la voie négociée ou la voie unilatérale pour l'adoption de ce plan.

1.3

A l'aide des extraits du code du travail présenté dans la base documentaire (document 1), identifier et expliciter le dispositif applicable dans l'entreprise « La Maison Moderne ».

Principes juridiques. Le contrat de sécurisation professionnelle (C.S.P.) doit être proposé dans les entreprises de moins de 1000 salariés (*ou en cas de redressement ou de liquidation judiciaire*). Le congé de reclassement doit être proposé dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Le C.S.P. est proposé par l'employeur aux salariés (*remplissant les conditions pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi*) dont le licenciement économique est envisagé.

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP :

- cela entraîne la rupture du contrat de travail sans préavis. L'employeur doit verser au salarié une indemnité de licenciement.
- Le salarié devient alors stagiaire de la formation professionnelle et le C.S.P. est mis en œuvre par Pôle Emploi (*organisation d'un parcours de retour à l'emploi assorti de mesures d'accompagnement*).

Application. La SA LA MAISON MODERNE emploie 840 salariés, elle doit donc proposer aux salariés dont le licenciement économique est envisagé un C.S.P.. L'acceptation de ce dispositif entraînera la rupture immédiate du contrat, le C.S.P. est mis en œuvre par Pôle emploi et le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle.

2.1 Vérifier que le syndicat FO Maison Moderne France est en droit de participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise LA MAISON MODERNE.

Principes juridiques. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative à ce niveau doit être invitée à participer à la négociation collective.

Pour être représentative au niveau de l'entreprise, un syndicat doit respecter les sept critères cumulatifs suivants :

- Le respect des valeurs républicaines
- Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.
- L'indépendance vis-à-vis de l'employeur et des groupements politiques
- La transparence financière
- L'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.
- Le nombre d'adhérents et les cotisations
- Une audience de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

Application. En l'espèce, le syndicat FO MAISON MODERNE France couvre, d'après sa dénomination, le champ professionnel et géographique de l'entreprise LA MAISON MODERNE et ce depuis plus de deux ans (créée il y a 3 ans). Les comptes du syndicat sont régulièrement publiés ce qui atteste dans une certaine mesure de la transparence de ses finances. Le syndicat s'est montré via sa section syndicale très influent et a su faire évoluer significativement ses effectifs au sein de l'entreprise (une cinquantaine d'adhérents). Le document 2 nous permet de constater qu'il bénéficie d'une audience électorale supérieure à 10 %. Le respect des valeurs républicaines et son indépendance étant présumés, il est possible d'en conclure que ce syndicat est représentatif au niveau de cette entreprise. Au regard des effectifs de l'entreprise (840 salariés), il est en droit de nommer un délégué syndical pour participer aux négociations d'accord d'entreprise.

2.2 Préciser si un salarié peut s'opposer à la mise en œuvre d'un accord de performance collective et en déduire les conséquences d'un tel refus.

Principes juridiques. Lorsque la modification de la relation de travail porte sur un élément essentiel du contrat tels que la rémunération, la qualification, la durée du travail ou le secteur géographique d'emploi, il s'agit d'une modification du contrat de travail et l'accord du salarié est requis. Dans ce cas, le refus du salarié ne constitue pas à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En revanche, lorsqu'une telle modification du contrat résulte d'un accord de performance collective :

- le code du travail prévoit que les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

- Le salarié peut refuser cette modification (procédure non exigée), mais si tel est le cas, l'employeur peut le licencier. Le refus du salarié constitue en lui-même une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ce licenciement ne repose donc ni sur un motif personnel ni sur un motif économique. L'employeur doit suivre la procédure de licenciement pour motif personnel et verser l'indemnité de préavis et de licenciement. *Il doit abonder le compte personnel de formation du salarié licencié, à hauteur de 3 000 € minimum*

Application. En l'espèce, les salariés sont en droit de refuser la modification de leur rémunération contractuelle, mais ils s'exposent alors à un licenciement fondé sur ce refus.

3.1 Justifier la pertinence pour M. Thioul de proposer un CDD à terme imprécis pour remplacer Mme LEUCORS

Principes juridiques. *Le CDD est destiné à pourvoir des emplois non permanents comme le remplacement d'un salarié absent.* Il peut être à terme précis ou à terme imprécis. Le CDD à terme imprécis est prévu pour la durée de l'absence du salarié. Il prend fin au retour du salarié. A la différence d'un CDD à terme précis, il n'a pas à être renouvelé (pas de formalités à accomplir) et sa durée n'est pas limitée (absence de durée maximale et de nombre de renouvellements maximum).

Application. En l'espèce, l'absence de Mme LEUCORS pouvant être amenée à se prolonger, l'employeur a tout intérêt à opter pour un CDD à terme imprécis. Le CDD prendra fin au retour effectif de la salariée dans l'entreprise après son congé maternité et éventuellement son congé parental. Le recours au terme imprécis permettrait ainsi d'assurer le remplacement intégral de la salariée sans formalités particulières après le recrutement initial. Cette solution devrait donc être privilégiée.

Précisions sur le CDD à terme précis pouvant être attendues par les candidats qui optent pour un terme précis : *Le CDD est destiné à pourvoir des emplois non permanents comme le remplacement d'un salarié absent.* Il peut être à terme précis (durée prédéterminée) ou à terme imprécis. En l'absence de dispositions conventionnelles par accord de branche étendu, le CDD à terme précis ne peut être renouvelé que deux fois et sa durée (renouvellements inclus) est limitée à 18 mois. La possibilité de renouveler le contrat doit être prévue dans le CDD initial. A défaut, le renouvellement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail préalablement au terme du contrat initialement prévu. Exemple d'argument en faveur du terme précis possibilité de changer de salarié si le 1^{er} salarié recruté en cdd ne donne pas satisfaction.

3.2 Déterminer dans quelle mesure l'entreprise LA MAISON MODERNE est engagée par la proposition faite à M. GUIGONNAT.

Principes juridiques. *La réforme du Code civil de 2016 a amené la jurisprudence à distinguer l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.*

La promesse unilatérale de contrat de travail est l'acte par lequel l'employeur accorde au candidat le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du candidat.

Si elle est retirée, elle engage la responsabilité contractuelle de l'employeur et la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'offre de contrat de travail est l'acte par lequel l'employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. Cette offre peut être librement retirée avant d'être parvenue à son destinataire. Si elle l'est avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou dans un délai raisonnable, elle engage le cas échéant la responsabilité extracontractuelle de l'employeur. (définition et effets non exigés)

Application. En l'espèce, le courrier envoyé à M. GUIGONNAT détermine l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction au poste et manifeste la volonté de LA MAISON MODERNE de s'engager de manière irrévocable vis à vis du salarié indépendamment de sa réponse. Il s'agit d'une promesse unilatérale de contrat de travail.

L'employeur ne peut pas revenir sur sa promesse de contrat de travail. Le non-respect de la promesse unilatérale de contrat de travail engagerait la responsabilité contractuelle de LA MAISON MODERNE et produirait les effets d'un licenciement injustifié (sans cause réelle ni sérieuse).

4.1. Après avoir qualifié les agissements de M. JACQUELIN, préciser l'obligation qui incombe dans l'immédiat à l'employeur du fait de cette situation.

Principes juridiques. Le harcèlement moral consiste en des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (*article L.1152-1 du code du travail*).

L'employeur a une obligation générale en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés (*article L.4121-1 du code du travail*). Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée.

Face à un cas de harcèlement moral, l'employeur doit adopter des mesures pour faire cesser la situation (*enquête, réorganisation du service, engagement d'une procédure disciplinaire, mise à pied conservatoire...*).

En amont, il doit mettre en œuvre des actions de prévention (information, formations, écoute, organisation du travail, etc.). Il doit également rappeler dans le règlement intérieur les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral. Il prévoit notamment les sanctions applicables en cas de harcèlement.

Application. En l'espèce, le comportement de Monsieur JACQUELIN constitue bien des agissements répétés (comportement régulier) ayant pour effet la dégradation des conditions de travail de Madame Y, portant atteinte à sa dignité (brimades, remarques désobligeantes) et conduisant à une altération de sa santé mentale (arrêt de travail, prescription d'anti-dépresseurs). Il s'agit donc d'un cas de harcèlement moral.

LA MAISON MODERNE a une obligation générale de sécurité, particulièrement en matière de harcèlement. Elle doit prendre les mesures adéquates afin de faire cesser le comportement de harcèlement moral. Si l'employeur ne réagit pas face à une situation de harcèlement, sa responsabilité peut être engagée par Madame CHEVALIER devant le conseil de prud'hommes.

4.2. A l'aide de la jurisprudence (doc 4) présentée dans la base documentaire, indiquer si l'employeur peut encore prononcer un licenciement à l'encontre de M. JACQUELIN.

Principes juridiques. La rétrogradation disciplinaire est une sanction qui entraîne un changement de fonctions, une baisse de classification et parfois une perte de salaire.

Pour prononcer une rétrogradation, l'employeur est tenu de suivre la procédure disciplinaire : *convocation à un entretien préalable, respect d'un délai suffisant entre la convocation et l'entretien, notification de la sanction en respectant un délai de 2 jours ouvrables minimum et un mois maximum après l'entretien.*

Lors de la notification de la rétrogradation, l'employeur doit informer le salarié qu'il a la faculté d'accepter ou non la sanction en raison de la modification du contrat de travail. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail doit être signé. En cas de refus, l'employeur peut choisir une autre sanction (pouvant aller jusqu'au licenciement).

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 9 octobre 2019 précise que le fait de ne pas avoir informé le salarié de sa faculté d'accepter ou de refuser la mesure de rétrogradation ne l'empêche pas ensuite de prononcer un licenciement en cas de refus du salarié. En effet, tant que la rétrogradation n'a pas été mise à exécution, l'employeur n'a pas épuisé son pouvoir disciplinaire.

Application. En l'espèce, la rétrogradation entraînant une modification du contrat de travail, l'accord de Monsieur JACQUELIN était nécessaire. Lors de la notification de la rétrogradation, l'employeur ne l'a pas informé de sa faculté d'accepter ou de refuser cette sanction.

Selon la jurisprudence, cet oubli n'épuise pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur si la rétrogradation n'a pas encore été mise en œuvre. Ici le refus de M. Jacquelin est intervenu le 25 mai et la rétrogradation prévue pour le 13 juin n'a pas été mise en œuvre. Le refus de Monsieur JACQUELIN permet donc à l'employeur de prononcer une autre sanction et donc de le licencier.