## Sujet d’examen n° 1

### 1. Cas pratiques, p. 233

#### Dossier 1

##### 1. Est-ce possible et comment faut-il procéder ?

**Synthèse des faits :** un employeur souhaite supprimer un avantage résultant d’un accord signé avec les délégués du personnel.

**Problème juridique** : un employeur peut-il dénoncer unilatéralement un accord signé avec les délégués du personnel et doit-il respecter une procédure ?

**Principe**: un accord signé par l’employeur mais qui ne répond pas aux conditions de la négociation collective (syndicats représentatifs) est un accord atypique, tel est le cas d’un accord signé avec les délégués du personnel.

Cet accord n’est soumis à aucune condition de validité, de formalisme mais vaut engagement de l’employeur.

Les règles de dénonciation sont les mêmes que celles de l’usage, à savoir que l’employeur doit informer les institutions représentatives du personnel, informer individuellement les salariés et respecter un délai de prévenance suffisant.

**En l’espèce**, la dénonciation de cet accord est possible dès lors que les règles propres à la dénonciation sont respectées.

#### Dossier 2

##### 2. Quelles peuvent être les conséquences de cette décision pour Bob ?

**Synthèse des faits :** un candidat à un poste décide de rompre sa promesse d’embauche peu avant sa prise de fonction.

**Problème juridique**: un candidat à un poste qui s’engage de façon précise à venir travailler dans une entreprise et qui se rétracte peu avant sa prise de fonction peut-il être poursuivi par cette entreprise ?

**Principe**: une offre d’emploi précise, complète, adressée à une personne désignée et signée par cette dernière a valeur de promesse d’embauche. Le non-respect d’une promesse d’embauche par l’employeur ou par le (futur) salarié peut entraîner la réparation du préjudice subi. Le salarié peut être condamné à verser à l’employeur des dommages et intérêts pour engagement non tenu.

**En l’espèce**, le 25 septembre, Bob a signé une promesse d’embauche et s’est donc engagé vis-à-vis de l’entreprise. La société peut éventuellement obtenir devant les tribunaux des dommages et intérêts, d’autant plus si elle démontre que sa défection lui porte préjudice.

#### Dossier 3

##### 3.1. Peut-on considérer que l’entreprise s’est mise en tort en ne proposant pas de contrat de travail écrit à Philippe ?

##### Synthèse des faits : un salarié est embauché en CDI dans une entreprise sans avoir signé de contrat de travail, mais une simple lettre d’engagement. Peu de temps après son arrivée, l’employeur souhaite rompre la relation de travail.

**Problème juridique** : un employeur doit-il obligatoirement transmettre un contrat de travail écrit lors de l’embauche d’un nouveau salarié en CDI ?

**Principe** : aux termes de l’article L. 1221-1 du Code du travail, « le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et peut être constaté dans les formes qu’il convient aux parties contractantes d’adopter ». Dès lors qu’il y a un écrit constatant l’embauche, celui-ci peut prendre la forme d’une lettre d’engagement sur laquelle la signature du salarié concrétise son accord ou d’un contrat de travail qui est un accord négocié entre deux parties, chacune en ayant un exemplaire.

**En l’espèce**, la lettre d’engagement signée par Philippe a valeur de contrat de travail (CDI).

##### 3.2. L’entreprise peut-elle rompre la relation de travail en mettant fin à la période d’essai ? Donnez des explications à l’entreprise et conseillez-la sur ce qu’elle doit faire.

**Problème juridique** : quelles sont les règles applicables à la période d’essai?

**Principe**: la période d’essai correspond à une période au cours de laquelle l’employeur apprécie les capacités professionnelles du salarié. Elle peut être rompue sans justification, par le salarié ou l’employeur. Pendant cette période, le salarié se trouve dans une situation d’insécurité juridique, il ne bénéficie pas en principe des règles du licenciement (procédure préalable et motif réel et sérieux de rupture). La période d'essai ne se présume pas, elle doit être expressément prévue par la lettre d'engagement ou le contrat de travail*.*

**En l’espèce**, l’entreprise n’a pas établi de contrat de travail. Le salarié a reçu une lettre d’engagement qui ne précise rien au regard de la période d’essai. Philippe a donc été embauché sans période d’essai. En conséquence l’entreprise ne pourra pas mettre fin au contrat de travail de Philippe en invoquant la rupture de la période d’essai mais devra respecter les formalités applicables au licenciement, à supposer que l’employeur ait une cause réelle et sérieuse à faire valoir, pour mettre fin valablement au contrat.

#### Dossier 4

##### 4. Répondez à l’interrogation de Ricardo.

**Synthèse des faits :** un salarié effectue un grand nombre d’heures supplémentaires sur l’année.

**Problème juridique :** les heures supplémentaires sont-elles limitées sur l’année ?

**Principe** : des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d’un contingent annuel, fixé par convention ou accord d’entreprise ou d’établissement, ou à défaut par convention ou accord de branche. À défaut de négociation collective, le contingent est fixé réglementairement à 220 heures par an et par salarié.

Toutes les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d’une année civile (1er janvier-31 décembre) s’additionnent sur ce contingent, dès lors qu’il s’agit d’heures rémunérées. À l’inverse, les heures supplémentaires faisant l’objet d’un repos compensateur de remplacement ne s’imputent pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d’heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos, qui est de 100 % des heures supplémentaires dans les entreprises de plus de 20 salariés, et de 50 % dans les entreprises de 1 à 20 salariés.

**En l’espèce :** Ricardo travaille dans une entreprise dans laquelle le contingent d’heures supplémentaires est de 220 heures, sa convention ne fixant aucun contingent, c’est donc le contingent réglementaire s’applique. Fin décembre, il aura accompli 245 heures supplémentaires en tout, dont 125 qui ont fait l’objet d’un repos compensateur de remplacement. Ces dernières ne s’imputant pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires, Ricardo aura effectué en réalité 120 heures s’imputant sur le contingent et ne pourra donc bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos puisque le contingent de 220 heures n’a pas été dépassé.

#### Dossier 5

##### 5. Qu’en pensez-vous ?

**Synthèse des faits :** un employeur annonce à une salariée qu’il va procéder à des retenues sur salaire pour compenser des erreurs de caisse.

**Problème juridique** : un employeur peut-il effectuer des retenues de salaire à un salarié qui a commis une faute ?

**Principe**: le Code du travail interdit les amendes ou autres sanctions pécuniaires et la Cour de cassation considère que la retenue pratiquée sur la rémunération des salariés auxquels l’employeur reproche une mauvaise exécution de leurs obligations, constitue une sanction pécuniaire interdite.

**En l’espèce***,* l’employeur qui reproche à Sonia des erreurs de caisse ne peut faire une retenue sur sa prime de fin d’année, car il s’agit d’une sanction pécuniaire interdite.

#### Dossier 6

**6. Que pouvez-vous lui répondre ?**

**Synthèse des faits :**une salariée nouvellement embauchée en CDI dans une entreprise se rend compte que le dernier jour férié ne lui a pas été rémunéré.

**Problématique juridique :**quel est le régime juridique applicable aux jours fériés chômés ?

**Réponse en droit :** le Code du travail précise qu’un salarié mensualisé est rémunéré normalement en cas de jour férié chômé s'il justifie d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

**Réponse en l’espèce :**Diana vient d’être embauchée en juillet ; elle n’a pas les 3 mois d’ancienneté requis pour avoir droit au paiement du 14 juillet chômé. Elle peut néanmoins se renseigner sur l’existence d’éventuelles dispositions conventionnelles ou des usages plus favorables dans son association, qui lui permettraient d’être rémunérée pour ce jour férié chômé. En l’absence de texte ou usage pus favorable, c’est le Code du travail qui s’applique.

#### Dossier 7

**7. Vérifiez ce contrat et relevez les éventuelles remarques qui s’imposent.**

**Problématique juridique :** quelles sont les clauses obligatoires dans un contrat à durée déterminée pour surcroît d’activité ?

**Principe :** le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit et doit comporter un certain nombre de clauses impératives.

Les contrats pour surcroît d’activité sont obligatoirement à terme précis, le terme devant être fixé avec précision dans le contrat. Ces contrats sont limités à 18 mois renouvellement(s) compris. Le contrat doit préciser la durée, la date de début et la date de fin envisagée.

Ce contrat peut comporter une période d’essai : pour un contrat inférieur ou égal à 6 mois, elle ne doit pas dépasser un jour par semaine dans la limite de 2 semaines, pour un contrat supérieur à 6 mois, la période d’essai est d’un mois.

La durée de la période d’essai est calculée sur la période minimale pour le contrat à terme imprécis et sur la durée prévue du contrat pour un contrat à terme précis.

Le contrat doit également préciser le motif et la justification du recours, le poste de travail occupé par le salarié, la qualification et le montant de la rémunération, ainsi que ses différentes composantes (y compris les primes et les accessoires de salaire).

En cas de méconnaissance de ces règles, l’employeur s’expose à des sanctions pénales et civiles (requalification en contrat à durée indéterminée notamment).

Le contrat doit également comporter l’intitulé de la convention collective et les coordonnées de la caisse de retraite.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l’embauche.

**Écarts constatés :** le contrat est conclu pour un motif de surcroît d’activité. Or, il a été conclu avec une durée minimale, ce qui est une erreur. D’autre part, la durée de la période d’essai est inexacte. Enfin, il manque l’intitulé de la convention collective applicable.

**Préconisations :** il faudra corriger la durée du contrat en indiquant une date de début et une date de fin. À défaut, il y aurait requalification en contrat à durée indéterminée. En effet, il s’agit d’un contrat pour surcroît d’activité qui doit obligatoirement comporter un terme précis avec une date de début et de fin.

Il faudra également corriger la durée de la période d’essai qui se calculera sur la durée totale du contrat et ne pourra en aucun cas dépasser un mois.

Il faudra également indiquer l’intitulé de la convention collective.

### 2. Question, p. 235

##### Quelles sont les différentes situations légales de rupture anticipée du contrat à durée déterminée ?

Voir chapitre 3, I : Les contrats à durée déterminée, G) La rupture du contrat à durée déterminée

### 3. Étude de document, p. 236

##### Analysez l’arrêt en annexe (Cour de cassation, chambre sociale, 19 mai 2015).

#### 1. Synthèse des faits

Un salarié est convoqué à un entretien préalable à licenciement pour avoir manqué à différentes règles de procédure en vigueur au sein de La Poste. Puis il fait l'objet de demandes d'explications écrites de la part de son employeur. Finalement, il est licencié pour faute grave.

#### 2. Procédure

Le salarié conteste sa sanction devant le conseil de prud’hommes (demandeur : le salarié, défendeur : l’employeur). On ne connait pas la décision de la première instance.

La cour d’appel se prononce en faveur de l’employeur.

Le salarié se pourvoit en cassation (demandeur au pourvoi : le salarié ; défendeur au pourvoi : l’employeur). La Cour de cassation casse l’arrêt d’appel et renvoie devant une autre cour d’appel pour que l’affaire soit rejugée.

#### 3. Arguments et prétentions des parties

– Le salarié estime avoir été sanctionné deux fois pour les mêmes faits, la demande d'explications écrites n'étant pas une simple mesure d'instruction préalable au licenciement mais bien une sanction à part entière.

– Pour l’employeur, il n’y a pas de double sanction, la demande d’explications écrites n’était qu’une mesure d’instruction préalable au licenciement.

#### 4. Problématique juridique

Une demande d'explications écrites, consignée dans le dossier individuel du salarié et faisant suite à des actes jugés fautifs par l'employeur, peut-elle être considérée comme une sanction disciplinaire au sens du Code du travail ?

#### 5. Réponse en droit

La Cour de cassation rappelle qu’un salarié ne peut pas être sanctionné deux fois pour le même fait, et que constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; constitue une telle sanction la demande d'explications écrites mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à établissement de documents écrits conservés au dossier du salarié.

#### 6. Réponse en l’espèce

Le salarié a bien été sanctionné deux fois pour le même fait.