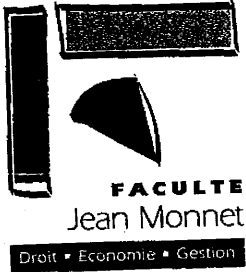


Université Paris Sud



Institut d'Etudes Judiciaires

EXAMEN D'ENTREE CRFPA SESSION 2009

25 SEPTEMBRE 2009

9h30 // 12h30

DROIT DU TRAVAIL

SUJETS D'EXAMEN I.E.J SCEAUX SEPTEMBRE **2009 - UNIVERSITE JEAN MONNET – DROIT DU** **TRAVAIL**

ATTENTION IL NE S'AGIT PAS DE FORMULER UNE ARGUMENTATION COMPLETE, MAIS DE SE PLACER DANS LE CADRE SOIT D'UN RENDEZ-VOUS AVEC LE CLIENT SOIT D'UNE LETTRE NECESSAIREMENT SOMMAIRE OU D'UNE NOTE EXPOSANT LES GRANDES LIGNES D'UNE ARGUMENTATION.

NE VOUS LAISSEZ PAS EFFRAYER PAR L'EVENTUELLE LONGUEUR DES EXPOSES LES REPOSSES PEUVENT ETRE BREVES.

1°- CAS PRATIQUE N° 1 (noté sur 9 points).

Madame Z. occupait les fonctions d'assistante commerciale à la société A depuis janvier 2001 ;

Son salaire était constitué d'une partie fixe d'un montant de 1 600 € mensuels et d'une partie variable de 3 % sur le montant des ventes réalisées par l'équipe à laquelle elle appartenait.

Depuis sa date d'embauche son salaire moyen mensuel apparaissait à 2 967.15 € bruts.

Dans le cadre d'un licenciement économique collectif (plus de 10 salariés concernés) mis en place par la société A, Mme Z. est licenciée pour motif économique le 31 décembre 2007.

Le Plan de sauvegarde de l'emploi, mis en place par la société dans ce cadre, prévoyait au titre des mesures d'accompagnement les dispositions suivantes :

« Indemnité différentielle de salaire

« Pour inciter les salariés licenciés à se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi, même au sein d'une entreprise n'appartenant pas au groupe A., une indemnité sera versée aux salariés qui acceptent un poste de reclassement externe au plus tard dans les 6 mois suivant la date de notification du licenciement et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à celle perçue avant la rupture de leur contrat de travail.

« La rémunération de référence sera la rémunération de base perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement, comparée à la rémunération annuelle brute de base mentionnée dans le nouveau contrat de travail du salarié reclassé.

« L'indemnité ne sera versée que pendant 6 mois au salarié, et son montant égal à la différence entre le salaire perçu par le salarié dans son nouvel emploi et le salaire de base qu'il percevait à la société A au moment de son licenciement.

Or, préalablement à ce dispositif, un accord, intitulé « accord d'intention », était signé avec toutes les organisations syndicales de l'entreprise et prévoyait qu'en cas de mise en place dans les 6 mois (ce qui est le cas en l'espèce) d'un Plan de Sauvegarde de l'emploi, figureraient obligatoirement dans ledit plan les dispositions suivantes :

« Incitation à la reprise d'un emploi au sein d'une entreprise n'appartenant pas au Groupe A :

« - Si le salarié retrouvait un emploi à un salaire inférieur, un complément de salaire lui serait versé égal à 100 % de l'écart entre le salaire annuel brut servant de base au calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et le nouveau salaire annuel brut pour la première année, et ce dans une limite de 6 mois.

Ces deux textes ne sont pas identiques :

- Le PSE prévoit que la différence entre l'ancien salaire et le nouveau se calcule exclusivement sur la rémunération de base (sans donc la partie variable, les primes éventuelles et/ou les heures supplémentaires).
- L'accord « d'intention » prévoit quant à lui que cette différence doit se calculer par rapport au salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle c'est-à-dire sur le salaire réel.

Mme Z retrouve un emploi en février 2008, au salaire brut de 1 600 € mensuels et demande à la société A le paiement de 6 mois de différentiel de salaire (2 900 € perçus à la société A en moyenne, 1 600 € perçus dans le nouvel emploi).

La société refuse de le lui payer en arguant :

- d'une part de ce que le différentiel n'était dû que sur la différence entre le nouveau salaire et le salaire de base perçu antérieurement, en application du PSE, et que ces deux salaires étaient strictement identiques dans ce cas,
- d'autre part de ce que l'accord syndical ne pouvait s'appliquer dans la mesure, où même s'il avait fait l'objet d'une publicité telle que prévue aux articles L 2231-5 et D 2231-4 du code du travail, il s'intitulait « accord d'intention » et ne concrétisait pas un « véritable » accord au sens juridique du terme, et avait donc été « annulé » par le PSE ultérieur, qui avait fait l'objet de discussions approfondies au Comité d'Entreprise.
- Enfin sur le fait qu'une **transaction** avait été signée avec Mme Z à l'issue de son préavis, par laquelle moyennant le paiement d'une indemnité égale à 2 mois de salaire elle renonçait à **contester son licenciement.**

Madame Z vient vous consulter pour vous demander les chances de succès d'une procédure contre son ex employeur la société A, aux fins d'obtenir le paiement du différentiel de salaire.

Vous vous interrogerez notamment :

- Sur la nature et la force juridique d'un accord syndical intitulé « accord d'intention », prévoyant les mesures à inclure dans un PSE futur, et qui a fait l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail (2 points)
- Sur l'incidence d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ultérieur qui ne reprend pas les mesures prévues par « l'accord d'intention » (3 points)
- Sur l'incidence de la signature par Mme Z d'une transaction lui interdisant de contester son licenciement (2 points)
- Sur la possibilité de présenter, au-delà de la demande principale (demande... salaire) une demande subsidiaire sur un autre fondement et si oui lequel ? (2 points)

Les réponses à ces questions peuvent être brèves.

2°- CAS PRATIQUE N° 2 (noté sur 5 points).

La société C. est une société à grandes surfaces.

Quelques jours avant Noël, la direction informe les instances représentatives du personnel des dispositions qu'elle entend prendre, notamment en ce qui concerne les horaires de travail des caissier(e)s et l'organisation des équipes pour la veille de Noël.

Une très forte opposition du personnel se manifeste, dès ce moment, à l'encontre de ces dispositions dont les organisations syndicales informent les salariés.

Les mêmes organisations précisent, que si, malgré tout la direction persiste dans sa position, elles ne pourront qu'inciter les salariés à se mettre en grève.

Malgré tout la direction décide de mettre en place l'organisation prévue.

Le 24 décembre 2007, à une heure de grande affluence, la majorité des caissier(e)s du magasin décident de se mettre en grève, et cesse immédiatement le travail.

Un certain nombre de clients « en profitent » pour quitter le magasin sans passer par les caisses restées ouvertes.

La société vient vous consulter estimant qu'il s'agit d'une grève illicite et entend faire sanctionner ce qu'elle considère comme un abus du droit de grève, compte tenu notamment de l'importance du préjudice qu'elle a subi.

Après avoir :

- Brièvement rappelé les conditions de licéité de l'exercice du droit de grève (1 point)
- Quels types de sanctions ou quels types d'actions judiciaires peuvent être mis en œuvre par la direction (2 points)
- Vous donnerez votre avis sur les chances de succès d'une action de la Société C. (2 points).

Là encore les réponses peuvent être brèves.

3°- CAS PRATIQUE N° 3 (noté sur 5 points).

Monsieur H. est chômeur, quand il est présenté par une organisation syndicale aux élections prud'homales qui se sont déroulées en décembre 2008.

Les listes de candidats sont publiées par la Préfecture le 14 Octobre 2008. Il n'est pas élu aux élections qui se sont déroulées le 3 décembre 2008.

Monsieur H, est embauché par la Société A le 3 février 2009, avec une période d'essai de 4 mois se terminant le 2 juin 2009.

Par courrier du 3 mars 2009, il est informé que la société entend mettre fin à sa période d'essai.

Il vient vous consulter, fin mars 2009, pour que vous lui indiquiez si une démarche judiciaire est possible dans son cas.

- Vous préciserez les problèmes que pose le cas de Monsieur H. (1,5 point)
- Les solutions qui vous semblent devoir y être apportées (1,5 point)
- Les éventuels recours que vous envisagez et la « tactique judiciaire » que vous pourriez mettre en place. (2 points).

4°- CAS PRATIQUE N° 4 (noté sur 4 points)

Monsieur I est salarié de la société E., entreprise d'épicerie à succursales multiples depuis 2001.

Son contrat prévoit une clause de mobilité dans la région Ile de France, précisant, qu'il peut être muté dans n'importe lequel des magasins de la zone prévue au contrat.

Dans le cadre de l'application de cette clause, il a occupé successivement, les fonctions de directeur adjoint des magasins de NANTERRE (pendant 2 ans), d'ACHERES (pendant également 2 ans), de CHANTELOUP LES VIGNES (1 an), de COIGNERES (pendant 1 an).

Il est domicilié, quant à lui à MELAN LES MUREAUX.

Le 11 avril 2008, son employeur la société E. lui indique qu'il est muté à compter du mois suivant justement au magasin de MEULAN LES MUREAUX.

Immédiatement, il écrit à la société en lui précisant,

« Monsieur le Directeur,

« Je fais suite à votre décision de me muter, en qualité de directeur adjoint du magasin de MEULAN LES MUREAUX ;

« Je me permets d'attirer respectueusement votre attention, sur le fait qu'il s'agit du magasin situé juste en face de mon domicile, dans une cité où je suis né, et où j'habite depuis toujours.

« Ainsi je suis connu de tous, ai été à l'école avec la plupart des adultes qui y habitent et connaît personnellement la plupart de leurs enfants.

« Vous n'ignorez pas que cette cité est particulièrement difficile, pour les nombreux incidents rapportés par la presse et qui s'y sont produits.

« Vous n'ignorez pas non plus qu'il s'agit probablement du magasin d' Ile de France où il y a le plus de « démarque inconnue » (- On désigne sous ce terme les vols commis sur une période donnée -).

« Le rôle d'un directeur adjoint est de faire régner une certaine « police » dans le magasin notamment vis-à-vis des jeunes qui peuvent y venir « traîner » et faire éventuellement des bêtises.

« Compte tenu de ce qui est mentionné plus haut, je ne bénéficierai d'aucune autorité sur eux, et il me semble dans ces conditions difficiles que je puisse correctement assumer ma mission.

« Je vous remercie donc de revoir votre position quant à cette mutation, vous confirmant bien entendu que j'accepte toute mutation dans un autre magasin de ma zone géographique..... »

La société E. lui répond, qu'elle n'entend pas modifier sa position, et qu'à défaut de se présenter audit magasin il s'expose à des sanctions disciplinaires.

Monsieur I lui répond qu'il lui semble que ce serait rendre un mauvais service, compte tenu des raisons précédemment invoquées, à la société que de maintenir sa position et que dans l'attente d'une décision définitive à laquelle il invite son employeur à réfléchir, il rejoindra son poste au magasin de COIGNIERES où il était affecté antérieurement.

Il est licencié par la société E., pour abandon de poste et pour faute grave.

- Après avoir brièvement rappelé les conséquences d'une clause de mobilité dans un contrat de travail et ses conditions de mise en œuvre par l'employeur (2 points)
- Vous préciserez les cas dans lesquels un salarié peut refuser de l'appliquer, (1 point)
- Et préciserez les chances de succès d'un procès intenté par Monsieur I. (1 point).