

EXAMEN D'ACCÈS CRFPA

SESSION 2023

DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : **3 heures**

Coefficient : **2**

Les candidats doivent impérativement traiter la matière qu'ils ont choisie lors de leur inscription conformément à l'article 2-3° de l'arrêté du 17 octobre 2016 fixant le programme et les modalités de l'examen d'accès au centre régional de formation professionnelle d'avocats, sous peine d'être sanctionnés d'un zéro dans ladite matière.

DROIT SOCIAL

Vous êtes en charge des affaires juridiques et judiciaires de Patrice LESAGE, chef d'une entreprise appelée SAVEURS FRANCAISES, comptant 320 salariés – répartis sur quatre sites, l'un en région bordelaise (115 salariés), l'autre au siège social à Paris (85 salariés), le troisième à Reims (45 salariés) et le dernier à Montpellier (75 salariés) –, dont l'objet est la fabrication et la vente de repas prêts à cuire. En ce début d'année, il rencontre une série de difficultés dans ses relations avec certains personnels et souhaite recueillir vos conseils.

I – Patrice LESAGE a des difficultés avec un cuisinier, attaché à l'établissement de Reims, qui ne cesse de s'absenter de son poste de travail pendant les heures de travail ou de téléphoner pendant son service. Malgré les mises en garde faites à ce salarié, de nombreuses fournées ont été perdues. Son chef de service a obtenu, après information des élus et du salarié concerné, la mise en place d'une caméra filmant en permanence la salle de cuisson, où le cuisinier est seul à travailler. La lecture des films a permis de faire apparaître des manquements de la part du salarié. Licencié pour faute grave, ce dernier conteste son licenciement. Il invoque, par ailleurs, une atteinte à sa dignité à travers la mise en place d'un mode de surveillance disproportionné pour demander une indemnisation complémentaire.

Pensez-vous que ces demandes peuvent avoir du succès ?

(5 points)

II – Chargé d'aller en voiture d'un client à l'autre toute la semaine, Martial ALADUR, commercial itinérant, revendique depuis plusieurs années que l'ensemble de ses trajets soit pris en compte en tant que temps de travail. Sa demande n'a été acceptée qu'à compter du 1^{er} décembre 2023. Auparavant, si les trajets dans la journée comptaient comme temps de travail, l'employeur refusait néanmoins de considérer comme temps de travail effectif les temps de trajet ou de déplacement de son salarié entre son domicile et les sites des premier et dernier clients. Le chef d'établissement n'a pourtant jamais caché qu'il l'encourageait à travailler dans son véhicule, notamment à passer des coups de téléphone à l'aide du système Bluetooth intégré à son véhicule. L'année dernière, le 8 décembre 2022, en se rendant le matin chez son premier client, Martial ALADUR a d'ailleurs provoqué un accident de la circulation, en percutant le véhicule placé devant lui sur la même file, alors qu'il était en conversation avec un client. Sévèrement touché au niveau des cervicales, le salarié a connu une longue période d'arrêt de travail, avant que ses blessures ne soient consolidées. Même s'il a pu reprendre son travail, il souffre actuellement de douleurs fréquentes et ne peut plus faire de sport. Martial ALADUR demande aujourd'hui le paiement comme temps de travail des déplacements entre son domicile et les sites des premier et dernier clients depuis son embauche faite le 1^{er} septembre 2017 et la requalification de son accident, initialement considéré comme un accident de trajet, en accident de travail avec faute inexcusable de l'employeur.

Pensez-vous que ces demandes peuvent aboutir ?

(10 points)

III – Agnès LATOUR, déléguée syndicale, a adressé aux services officiels de contrôle sanitaire un courrier au nom des salariés faisant état de leurs interrogations quant aux projets de réorganisation des conditions de travail (travaux dans les cuisines, procédure de nettoyage des ustensiles) envisagés par le directeur de l'établissement de Bordeaux et leur impact sur leurs conditions de travail et la qualité sanitaire des plats cuisinés. Auparavant, le directeur n'a

jamais voulu répondre à ses interrogations. Accusée de « mettre gravement en cause l'organisation de l'établissement et les décisions de son directeur », la salariée a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 3 jours. L'employeur a estimé que, s'adressant à un tiers pour dénoncer de prétendus dysfonctionnements, la salariée ne pouvait prétendre être restée dans le cadre de son mandat représentatif. Il lui a reproché, par ailleurs, un manquement à son devoir de loyauté.

Le chef d'établissement pouvait-il sanctionner directement cette salariée ?

(5 points)