
PARTIEL DE DROIT DU TRAVAIL

Durée de l'épreuve : 1 heure (respectez les consignes)

Aucun document autorisé - Merci de relire votre copie et de ne pas rendre la feuille de sujet

JEU DES ERREURS (14 POINTS)

Voici l'extrait d'une copie d'étudiant présentant les sources du droit du travail. **De nombreuses erreurs** ont été commises... **Repérez-en sept et proposez une correction en apportant les précisions nécessaires (réponses précises et concises, quatre ou cinq phrases par erreur).**

Les sources du droit du travail sont multiples car plusieurs acteurs peuvent fabriquer des règles mais toutes, dans l'absolu, doivent être conformes aux traités internationaux passés par l'Etat français car ceux-ci ont une valeur juridique supérieure à toutes les normes applicables. Parmi ces sources, il y a, bien sûr, les conventions collectives de travail qui sont des contrats négociés et qui s'appliquent obligatoirement dans toute entreprise dès lors qu'au moins un salarié y travaille. Ces conventions collectives sont d'ailleurs très intéressantes pour les salariés car elles ne peuvent contenir que des droits plus avantageux pour les salariés. Les situations de conflit entre normes conventionnelles sont rares et même une anomalie car une seule convention collective est applicable dans une entreprise, c'est normalement celle de la branche car elle est d'un niveau supérieur à un accord d'entreprise. Par contre dans l'entreprise on rencontre le règlement intérieur et des engagements unilatéraux de l'employeur. Pour être opposable aux salariés, le règlement intérieur de l'entreprise, comme l'engagement unilatéral, doit être approuvé par les représentants du personnel, sinon l'employeur ne peut pas les mobiliser c'est-à-dire les opposer aux salariés. Le règlement intérieur peut imposer à des salariés une tenue de travail conforme à l'image et aux valeurs de l'entreprise. Enfin, les engagements unilatéraux de l'employeur, qui sont des pratiques, peuvent aussi créer des obligations mais une fois édictés, l'employeur ne peut plus revenir dessus.

1. Les traités internationaux ne sont pas les normes juridiques ayant une valeur juridique supérieure aux autres. La Constitution est la norme fondamentale.
2. Une convention collective (CC) ne s'applique pas obligatoirement dans une entreprise. Pour être applicable à une entreprise, il faut, d'une part, que l'entreprise entre dans le champ d'application d'une CC de branche ou interprofessionnelle (critère géographique et économique) mais il faut, d'autre part, qu'un critère juridique soit validé. En effet, par principe, l'application d'une CC à une entreprise repose sur la volonté de l'employeur en adhérant à un groupement professionnel (organisation patronale) et la volonté de ce groupement d'être signataire ou adhérent à cette CC. Par exception, à supposer les conditions tenant au champ d'application vérifiées, une CC peut s'appliquer de plein droit à une entreprise lorsqu'elle fait l'objet d'un arrêté d'extension. En revanche, il est exact qu'une CC applicable à un employeur s'applique automatiquement et impérativement à tous les contrats de travail passés par l'employeur.
3. L'idée que les CC ne contiennent que des droits plus avantageux pour les salariés est inexacte. On peut d'abord remarquer qu'une convention peut créer des sujétions, des obligations à l'adresse des salariés. Le contenu des CC est très vaste (conditions de travail et d'emploi) ne se traduisant pas systématiquement en avantages. Ainsi une CC peut mettre en place un système d'astreinte, supprimer un avantage né d'un usage. Par ailleurs, les règles de conflit entre normes ne reposent pas exclusivement sur le principe de faveur. Ainsi, une CC peut déroger à la loi (cf. la majoration des heures supplémentaires) et un accord d'entreprise stipuler différemment pour un même objet que la CC de branche applicable.

4. Si l'entreprise ne relève en principe que d'une seule et unique branche professionnelle, en revanche plusieurs conventions collectives de niveaux différents peuvent simultanément s'appliquer dans une même entreprise. C'est une situation classique de concours entre une convention de branche et un accord d'entreprise impliquant que des droits ou obligations soient en conflit.
5. L'engagement unilatéral de l'employeur n'a pas à être soumis aux représentants du personnel pour être applicable pour que les salariés puissent s'en prévaloir. C'est une décision à effet immédiat.
6. C'est différent pour le règlement intérieur. Toutefois, les représentants du personnel n'ont pas à approuver stricto sensu le règlement intérieur (cela impliquerait alors un droit de veto). L'employeur doit néanmoins les consulter. La consultation conduit à ce que les institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT, rendent un avis. Mais que celui-ci soit positif ou négatif importe peu quant à l'opposabilité du règlement intérieur. La consultation suffit. Elle doit cependant s'accompagner d'une transmission du règlement intérieur à l'inspection du travail (contrôle de légalité c'est-à-dire de conformité à la loi) puis de son affichage dans les locaux de l'entreprise.
7. Le règlement intérieur peut-il imposer une tenue vestimentaire au salarié? Il s'agit d'une restriction à la liberté de se vêtir (liberté non fondamentale selon la Cour de cassation). La loi dispose que l'employeur doit faire avoir une justification. On peut douter que l'image de l'entreprise ou ses valeurs (quelles seraient-elles?) fonde de telles limites à la différence d'un impératif de sécurité ou d'hygiène.
8. L'engagement unilatéral de l'employeur n'est pas une pratique mais une décision à portée collective.
9. L'employeur peut se défaire de son engagement en respectant une procédure : information des salariés concernés, de la représentation du personnel et respect d'un délai de prévenance raisonnable.

CAS PRATIQUE (6 POINTS) :

Répondez aux questions posées en justifiant vos réponses

La société X. est une PME familiale. Elle emploie aujourd'hui une centaine de salariés. Le gérant, soucieux d'en assurer la pérennité, souhaite trouver de nouveaux marchés à l'export. À cette fin, Mme A. a été embauchée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable import export. Le comptable de la société s'est très rapidement aperçu que la somme de 60 000 €, correspondant à une facture de livraison, avait été détournée par Mme A. La salariée a été licenciée pour faute lourde justifiée par l'abus de confiance au préjudice de son employeur et tentative d'enrichissement personnel au détriment de la société.

Le représentant de la société X. entend saisir le conseil de prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts au titre du préjudice subi.

1) Le conseil de prud'hommes est-il compétent pour statuer sur cette demande ? (2 points)

La compétence matérielle d'une juridiction est fondée sur l'objet de la demande. En l'espèce, la société employeur entend demander des dommages et intérêts à un salarié dont le contrat de travail a été rompu. La loi détermine la compétence du conseil de prud'hommes ; elle dispose que le conseil de prud'hommes règle (...) les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail (...) entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Le différend trouve sa cause dans l'exécution - fautive - du contrat de travail par la salariée ayant conduit à son licenciement. Le conseil de prud'hommes est donc compétent pour connaître de l'action de l'employeur, demandeur à l'action.

2) L'action intentée par la société est-elle juridiquement fondée ? Justifiez votre réponse (4 points)

L'employeur a licencié le salarié pour faute lourde. La faute lourde est une faute personnelle - imputable au salarié - qui manifeste son intention de nuire à l'entreprise. Un détournement d'argent est fautif mais il ne caractérise pas une faute lourde car il n'y a pas d'intention de nuire. La volonté de s'enrichir au détriment de l'employeur ce n'est pas vouloir lui nuire. Cette faute est également une infraction pénale qui peut justifier une poursuite pénale mais, là encore, la commission d'une infraction ne suffit pas à caractériser la faute lourde. L'action en demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice semble donc vouée à l'échec. En effet, la responsabilité civile du salarié, en raison de son état de subordination, ne peut engagée qu'en cas de faute lourde caractérisée.

En revanche, une autre demande, différente de la mise en cause de la responsabilité civile du salarié, aurait pu être formulée. La salariée a détourné des fonds dont elle n'était pas destinataire ; l'employeur pourrait plus simplement en demander la restitution nonobstant la rupture du contrat de travail (licenciement pour faute grave).