

PARTIEL DE DROIT DU TRAVAIL

Mardi 18 novembre 2014 Durée de l'épreuve : 1 heure

Aucun document autorisé - Merci de pas rendre la feuille de sujet

La SAS CM Villeurbanne fait partie d'un grand groupe de distribution (réseau de franchise). M. Marc Hette dirige, depuis 2010 et en toute autonomie, ce magasin où est employée une soixantaine de collaborateurs.

M. Marc Hette a passé une annonce pour recruter plusieurs salariés dont un employé commercial « poly-actif ». Lors de l'embauche, outre le contrat de travail, M. Hette soumet à la signature du salarié le règlement intérieur de l'établissement.

1. *Concernant cette relation de travail, vous préciserez, en justifiant votre réponse, qui est l'employeur. Donnez la définition juridique de la notion. (2 points)*

Les parties à un contrat sont les personnes physiques et/ou morales qui participent à cet acte juridique par opposition aux tiers. Le contrat de travail est un acte juridique, l'employeur et le salarié en sont les parties. L'employeur est titulaire de pouvoirs (de gestion-direction, normateur et disciplinaire) dont il délègue, pour partie, l'exercice à une personne physique, le chef d'entreprise. Aussi ne faut-il pas confondre le chef de l'entreprise que le salarié identifie, et même incarne, le plus souvent en la personne de celui qui organise le travail (le gérant, le directeur, le Drh, le Pdg) et l'employeur. En l'espèce, l'employeur est SAS CM Villeurbanne, M. Hette étant « le chef d'entreprise ».

2. *Qu'est-ce qu'un règlement intérieur ? L'employeur était-il tenu d'en édicter un (justifiez votre réponse) ? La signature par le salarié de ce règlement intérieur est-elle une condition légale de son opposabilité ? Si non quelles sont-elles ? (6 points)*

Le règlement intérieur est un acte unilatéral – de droit privé – de l'employeur qui porte des prescriptions s'imposant aux salariés dans les domaines exclusifs de la santé et de la sécurité ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés, les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ; il doit enfin rappeler la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires (C. trav., L. 1321-1 s.)

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés (C. trav., L. 1311-2).

L'**opposabilité** est le caractère d'un acte ou d'un fait qui régit les rapports juridiques entre deux ou plusieurs personnes. Ainsi, un acte opposable ne peut être méconnu par ceux auxquels il s'adresse ou par les tiers, tous devant en subir les effets et le respecter à condition que cet acte soit valable.

Concernant le règlement intérieur les conditions de son opposabilité sont posées par la loi (C. trav., L. 1321-4). Il sera opposable aux travailleurs (salariés de l'entreprise, travailleurs mis à disposition, intérimaires et même stagiaires) à condition d'avoir été soumis pour avis aux représentants du personnel (CE et CHSCT) et transmis à l'inspection du travail.

Le code du travail ne requiert pas que le règlement intérieur soit signé par le salarié, en revanche, il doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche (C. trav., R. 1321-1).

3. *La signature du contrat de travail à durée indéterminée est-elle une formalité nécessaire à sa validité ? Pourquoi ? (2 points)*

Par principe, le contrat de travail est un contrat consensuel. Le consensualisme est un principe en vertu duquel le contrat n'est soumis à aucune forme particulière pour être valable, le consentement - l'accord de volonté de ceux qui deviendront parties au contrat - est nécessaire et suffisant.

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter (C. trav., L. 1221-1) et l'article 1108 du code civil dispose que quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention :

- Le consentement de la partie qui s'oblige ;
- Sa capacité de contracter ;
- Un objet certain qui forme la matière de l'engagement ;
- Une cause licite dans l'obligation.

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ; le CDI est donc un contrat consensuel qui, pour être valable, n'a pas à être signé.

Il en va différemment pour le contrat de travail à durée déterminée pour lequel la loi requiert un écrit (*il doit être établi par écrit*, et comporter des mentions obligatoires - C. trav., L. 1242-12) être rédigé en double exemplaires signés et être transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (C. trav., L. 1242-13). Le CDD appartient à la catégorie des contrats formalistes.

Une clause du règlement intérieur dispose, en substance, que tout salarié doit avoir une tenue vestimentaire et une hygiène correctes. Que certains salariés selon leur poste de travail devront porter une tenue de travail fournie par l'employeur ; qu'enfin, pendant tout le temps de présence dans l'enceinte de l'entreprise, tout signe, ostentatoire ou non, d'appartenance à une quelconque communauté est totalement interdit. Le non-respect de cette interdiction peut notamment faire l'objet d'une mise à pied disciplinaire¹ de 5 jours.

Par ailleurs la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, étendue par arrêté du 26 juillet 2002, stipule dans son article 23 que la mise à pied disciplinaire est d'une durée de 3 jours.

4. *Qu'est-ce qu'une convention collective de branche ? À quelles conditions la CCN précitée est-elle applicable à la SAS CM Villeurbanne ? (5 points)*

Ainsi qu'en dispose le code du travail, la convention est un accord conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

¹ Prononcée à la suite d'un agissement considéré par l'employeur comme fautif, la mise à pied disciplinaire est une sanction (C. trav., art. L. 1331-1) prise par ce dernier qui entraîne la suspension du contrat de travail et justifie corrélativement une retenue sur salaire strictement proportionnelle à sa durée.

Lorsque le champ d'application d'une convention collective est établi en terme d'activités économiques similaires ou connexes, une branche professionnelle est alors identifiée. Les conventions collectives de ce niveau ne sont pas, au cas général, négociées, conclues et signées par des employeurs pris individuellement mais par une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs.

Certaines conditions sont donc nécessaires pour qu'une telle convention collective de branche s'applique à une entreprise.

Une convention collective valablement conclue s'applique si trois conditions sont réunies :

1°) L'entreprise doit se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention.

2°) L'entreprise doit avoir une activité économique concordante avec celles visées par la convention (activité réelle et principale).

3°) L'employeur soit adhère à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche soit la convention collective a fait l'objet d'un arrêté d'extension par le ministre du travail. Tel est bien le cas en l'espèce : la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, **étendue par arrêté du 26 juillet 2002**. La SAS CM est située en France ; en supposant que son activité réelle et principale corresponde au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire - ce qui est probable - alors cette convention collective sera applicable à l'entreprise SAS CM.

5. *Il est reproché au salarié d'avoir méconnu la clause du règlement intérieur interdisant tout signe d'appartenance à une communauté se voit infliger une mise à pied de 4 jours. Cette sanction vous paraît-elle justifiée ? Pourquoi ? (5 points)*

En l'espèce deux problèmes peuvent être identifiés.

Le premier concerne un **conflit de normes**. En effet, la convention collective applicable à l'entreprise prévoit une mise à pied disciplinaire d'une durée de 3 jours tandis que le règlement intérieur prévoit une durée de 5 jours. L'employeur inflige une mise à pied de 4 jours se fondant manifestement sur le règlement intérieur qu'il a élaboré.

Un conflit de normes surgit lorsqu'un même objet, ici la mise à pied, est traité différemment par deux normes distinctes. Dans une telle situation, la règle d'articulation permet d'évincer une norme. Selon le code du travail le règlement intérieur doit être conforme à la loi et aux règlements en vigueur et aux stipulations des conventions collectives applicable dans l'entreprise (C. trav. L.1321-3). Tel n'est pas le cas puisque la durée de la sanction prévue au règlement est plus longue que celle stipulée par la convention collective. Sur la base de ce seul constat, la sanction infligée au salarié est donc irrégulière.

On pourrait encore se demander, à titre accessoire, **si clause du règlement intérieur est licite**. Pour être valable, une clause du règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Si l'on examine, la clause litigieuse, on peut considérer que l'exigence d'une tenue vestimentaire et une hygiène correcte ne pose pas de problème particulier. L'obligation de porter une tenue de travail fournie par l'employeur compte tenu des spécificités de certains postes (hygiène, sécurité) ne semble pas, là encore, recevoir de critique.

En revanche, la règle posée selon laquelle « pendant tout le temps de présence dans l'enceinte de l'entreprise, tout signe, ostentatoire ou non, d'appartenance à une quelconque communauté est totalement interdit » ne serait-elle pas, par sa généralité et son caractère absolu une atteinte non justifiée et disproportionnée aux droits et libertés des personnes ? En effet, une entreprise privée ne peut imposer à ses salariés une obligation de neutralité ou de laïcité. L'analyse de l'employeur devra se porter sur le terrain de la sécurité, de l'hygiène, éventuellement du prosélytisme, de l'abus de la liberté de se vêtir ou de l'abus du droit d'expression d'un salarié au risque de se voir reprocher une discrimination.