

Avertissement : ceci est un corrigé indicatif qui n'engage que son auteur.

I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 points)

Dossier 1

Rappeler les faits

1.1 À quelles conditions l'employeur peut-il mettre en place un dispositif de géolocalisation ?

La géolocalisation permet à l'employeur de prendre connaissance de la position géographique, à un instant donné ou en continu, des salariés par la localisation d'objets dont il a l'usage (voiture, téléphone).

La géolocalisation porte sur des données à caractère personnel car elle permet de connaître les déplacements d'un salarié. Ainsi, elle relève de la loi Informatique et libertés.

L'employeur, en vertu de son pouvoir de direction, a le pouvoir de contrôler et surveiller l'activité de son personnel sur son temps de travail. Cependant, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin. Plusieurs conditions doivent être réunies pour rendre licite le dispositif :

L'employeur doit au préalable respecter un certain formalisme ; il doit :

- informer et consulter les représentants du personnel (CE et à défaut DP) sur les moyens et techniques utilisés ;
- informer collectivement les salariés du dispositif de surveillance et individuellement de l'existence des traitements contenant des données personnelles ;
- déclarer sa mise en œuvre à la CNIL.

L'employeur a également intérêt à inscrire ce dispositif dans le règlement intérieur.

Tout dispositif de contrôle doit respecter également des conditions de fond.

Il doit être conforme au code du travail, cad qu'il doit répondre à 2 conditions cumulatives : être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Le dispositif de contrôle ne doit pas porter atteinte à la vie privée. Il s'agira de contrôler l'activité du salarié pendant son temps de travail et le matériel mis à sa disposition.

En l'espèce, la société PIERREMOZ S.A.S pourra mettre en place un dispositif de géolocalisation si elle respecte les conditions légales.

1.2 Quelles sont les conditions de mise en place d'une convention de forfait annuel ?

L'employeur et le salarié peuvent décider d'une rémunération forfaitaire incluant le salaire habituel et les heures supplémentaires.

Conditions de mise en place :

- une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur présentant ses principales caractéristiques ;
- Il peut s'agir d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- la consultation par l'employeur des membres du CE sur l'aménagement du temps de travail ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernées ;
- La négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

La rémunération versée au salarié doit être au moins égale à celle versée dans l'entreprise pour le même nombre d'heures travaillées augmenté des majorations légales pour les heures supplémentaires et tenant compte de la charge de travail.

En l'espèce, la convention annuelle de forfait pourra être mise en place si en amont un accord collectif est signé, les représentants du personnel consultés et que le salarié et l'employeur la signent.

1.3 Quelles sont les caractéristiques des conventions de forfait annuel ?

Il existe 3 types de conventions de forfait :

- le forfait hebdomadaire ou mensuel
- le forfait annuel en heures
- le forfait annuel en jours.

Les forfaits annuels s'adressent aux cadres et non cadres :

- les cadres dont la nature des fonctions ne conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans le service, l'atelier ou l'équipe auquel ils sont intégrés (L.3121-42 code du travail), ou bien ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif (L.3121-43 code du travail) ;
- les non cadres s'ils disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps ou bien si la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

Le salarié ne peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire ; il peut cependant demander le paiement de celles non prévues initialement.

Le contingent d'heures supplémentaires autorisé ne s'applique pas.

Les périodes de travail doivent pouvoir être comptabilisées.

Concernant les forfaits annuels en jours, le code du travail précise que seuls les repos doivent être respectés et que la législation relative aux durées maximales de travail ne s'applique pas.

Toutefois la Cour de cassation impose le respect des durées maximales de travail ainsi que les repos (Cass. Soc. 29.06.2011 et 31.01.2012)

Le volume maximal de travail est défini par l'accord collectif en heures ou en jours (418 jours).

En l'espèce, les salariés concernés sont des cadres et non cadres qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif (« temps de travail discontinu, aléatoire (...) lourdeur des procédures de décompte »).

Le plus simple serait donc d'autoriser conventionnellement le recours au forfait annuel en jours qui d'après la loi n'impose pas le respect des durées maximales de travail.

Dossier 2

Rappeler les faits

2.1 L'employeur peut-il licencier un salarié pour un fait relevant de sa vie privée ?

L'employeur peut licencier un salarié s'il existe une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement pour motif personnel peut être disciplinaire ou sans faute.

En principe, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

Cependant cela est possible s'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail.

Deux hypothèses :

- Le fait relevant de la vie personnelle se rattache à la vie professionnelle, alors l'employeur pourra licencier pour motif personnel disciplinaire.
- Le fait relevant de la vie personnelle ne se rattache pas à la vie professionnelle, alors l'employeur ne peut le licencier que si le fait crée un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur pourra licencier le salarié pour motif personnel non disciplinaire, sans faute.

En l'espèce le fait pour un chauffeur de rouler en état d'ivresse et d'être privé de son permis de conduire est un fait personnel qui se rattache à sa vie professionnelle.

De plus, la médiatisation de cette affaire crée un trouble objectif et manifeste à son employeur.

Mme Ravellaz pourra rompre le contrat de travail de M. Maurice. Il s'agira d'un licenciement pour motif disciplinaire.

La faute reprochée pourra être caractérisée de grave car rend impossible la poursuite du contrat de travail.

2.2 Les preuves obtenues par la filature d'un salarié ou le recours à un huissier de justice sont-elles licites ?

En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur a le pouvoir de contrôler ses salariés.

Il doit cependant informer les représentants du personnel ainsi que les salariés de la mise en place du dispositif, et respecter la vie personnelle des salariés.

De plus, les moyens de contrôle doivent être proportionnés et justifiés.

A défaut d'information, les preuves ainsi récupérées sont illicites, cad que l'employeur ne pourra pas les invoquer pour établir la faute du salarié.

Le licenciement qui serait prononcé sur ce fondement serait sans cause réelle et sérieuse.

Le recours à un huissier est possible pour faire constater la faute d'un salarié ; l'employeur peut demander en justice l'intervention d'un huissier pour accéder à ses mails.

En l'espèce, le recours à un détective privé ou à une filature porterait une atteinte disproportionnée à la vie privée du directeur commercial. Les résultats d'une telle filature constitueraient un moyen de preuve illicite.

L'employeur pourra cependant recourir à un huissier de justice et utiliser les informations ainsi recueillies comme preuves.

2.3 Quelles sont les conditions d'indemnisation d'un salarié partant en retraite ?

Pour avoir droit à sa retraite, un salarié doit justifier :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite : 62 ans
- avoir cotisé au moins 1 trimestre

De plus, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite si :

- son départ est volontaire
- son ancienneté est ≥ 10 ans

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, cette indemnité dépend de son ancienneté :

- $\frac{1}{2}$ mois de salaire si ancienneté ≥ 10 ans
- 1 mois si ancienneté ≥ 15 ans
- 1 mois et $\frac{1}{2}$ si ancienneté ≥ 20 ans
- mois si ancienneté ≥ 30

Le salaire à prendre en considération correspond à la moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois (le plus favorable).

En l'espèce M. Gabriel a atteint l'âge légal de départ à la retraite, il a cotisé 92+ 16x4 trimestres, son départ est volontaire et il a travaillé 16 ans (8+8) dans sa dernière entreprise. Il percevra donc sa pension de vieillesse ainsi qu'une indemnité de départ équivalente à 1 mois de salaire.

2.4 Quels éléments permettent de calculer une pension de retraite ?

Plusieurs éléments sont à prendre en compte :

- le salaire annuel moyen de base dans la limite du PMSS (les 25 meilleures années)
- la durée de cotisation, durée d'assurance au régime général exprimé en trimestres avec un maximum de 161 à 166
- le taux de la pension : taux 0,50% si totalité des trimestres cotisés ou si départ à l'âge légal + 5 ans, sinon

- application d'une décote par nombre de trimestres manquants
- sa situation familiale : suppléments de trimestres par enfant
- possible surcotation

En l'espèce, M. Gabriel a cotisé : 92 trimestres avant PIERREMOZ + (16 années x 4 trimestres chez PIERREMOZ) = 156 trimestres.

Son salaire annuel moyen est supérieur au PMSS, donc on retiendra 3086 € ;

Il a élevé 3 enfants, il pourra à certaines conditions obtenir des trimestres supplémentaires (max 4 trimestres x 3 enfants = max 12 trimestres).

M. Gabriel percevra donc une pension de retraite mensuelle de $= (156 + 12)/166 \times 3086 \text{ €} \times 0,5$

II - QUESTION (4 points)

Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ?

On entend par représentants du personnel les salarié élus (lors des élections des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des membres de la délégation unique du personnel et des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), mais également les salariés désignés (délégués syndicaux), les salariés mandatés pour négocier un accord collectif en l'absence de DS, les salariés remplissant certaines fonctions sociales (conseillers prud'homaux).

Il s'agit de salariés protégés au sens du droit.

La protection est limitée dans le temps et varie selon le mandat représentatif.

Elle s'applique aux candidats (6 mois à compter de la candidature), aux membres élus ou désignés pendant la durée de leur mandat et après leur mandat (6 mois après pour les DP et CE et 12 mois pour les DS).

Ils sont protégés :

- en cas de licenciement quelque soit le motif,
- lors du non renouvellement, l'arrivée à échéance ou la rupture anticipée d'un CDD,
- lors du transfert partiel d'activité à un nouvel employeur,
- en cas de rupture conventionnelle,
- lors de la mise à la retraite par l'employeur.

La procédure à respecter est la suivante : l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable, il consulte le CE (sauf pour les DS) et saisit l'IT pour autorisation.

L'inspecteur du travail vérifie que le salarié protégé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire eu égard aux fonctions représentatives qu'il assume. En cas de faute grave commise par le salarié protégé, l'employeur peut alors prononcer une mise à pied conservatoire en attendant la décision de l'IT.

La décision prononcée sans autorisation de l'inspecteur du travail, après annulation de la décision de ce dernier, ou bien sans respecter l'interdiction, est nulle. Le salarié a droit à réintégration et à une indemnisation et éventuellement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si la réintégration n'est pas possible

Ils sont également protégés :

- dans l'exercice de leur mandat ; l'employeur ne doit pas faire obstacle à leurs missions sous peine de sanctions pénales pour délit d'entrave ;
- en cas de modification de leur contrat et des conditions de travail. L'accord du salarié protégé est indispensable.

III - ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 points)

Le 11.09.2006, M. X signe un contrat de travail avec la Société UBS France qui prévoit une rémunération brute de base à laquelle s'ajoute un bonus attribué de manière discrétionnaire par l'employeur.

Le 10.04.2008, M. X prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif du caractère illicite des modalités de versement du bonus.

M. A et M. Z ont perçu des bonus en 2006 et 2007.

M. X estime qu'il exerce un emploi comparable et demande le paiement, sous forme de rappels de salaires, des bonus non perçus. Il souhaite faire requalifier la prise d'acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1. Quel est le problème juridique ?

Un contrat de travail peut-il prévoir, en plus d'une rémunération fixe, l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur ?

2. Quelle est la portée de l'arrêt ?

Le principe « à travail égal, salaire égal » n'interdit pas des différences entre salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale dès lors que celles-ci reposent sur des éléments objectifs matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination. Au fil de la jurisprudence, les juges ont défini ces éléments de différenciation.

L'employeur est libre d'accorder ponctuellement des gratifications, dont le montant peut varier d'un salarié à l'autre. Le fait que ces primes soient accordées de manière discrétionnaire ne le dispense cependant pas de respecter le principe « à travail égal, salaire égal ».

En cas de contentieux, l'employeur doit donc pouvoir expliquer, de manière objective, pour quelles raisons un salarié n'a pas eu de prime ou a reçu une gratification sensiblement inférieure à ses collègues en se trouvant dans une situation comparable.

Ainsi, dans une situation comparable, l'employeur ne pouvait pas attribuer de manière discrétionnaire une prime à certains salariés seulement.

Cependant ici, la Cour de cassation considère que la Cour d'appel a bien vérifié et considéré que les deux salariés n'occupaient pas de fonctions comparables, « de valeur égale ». Il n'y a donc pas eu discrimination.

Ainsi, la différence de rémunération pouvait se justifier. M. X n'obtiendra pas de rappels de salaire au titre de ses bonus 2006 et 2007.