

## SESSION 2008

## UE3 - DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

---

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 4 pages numérotées de 1 à 4**

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

---

*Le sujet se présente sous la forme suivante*

|                                |                    |        |
|--------------------------------|--------------------|--------|
| Page de garde.....             |                    | page 1 |
| I – CAS PRATIQUE.....          |                    | page 2 |
| Dossier 1 .....                | (3 points).....    | page 2 |
| Dossier 2 .....                | (4,5 points) ..... | page 2 |
| Dossier 3 .....                | (3,5 points) ..... | page 3 |
| Dossier 4 .....                | (2 points) .....   | page 3 |
| II - QUESTION.....             | (3 points) .....   | page 3 |
| III – ETUDE D'UN DOCUMENT..... | (4 points) .....   | page 4 |

---

*Le sujet comporte une annexe*

Annexe du dossier 3- Extrait du contrat de travail de Monsieur BARLOU.....page 3

**AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.**

## SUJET

*Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie.  
Toute information calculée devra être justifiée.*

### I – CAS PRATIQUE

La société anonyme WELLFORM, fondée en 1998, exploite cinq salles de sport dans la région toulousaine. Le directeur général, nommé en décembre 2006, a mis en application la nouvelle convention collective nationale du sport (CCNS), étendue par arrêté du 25 novembre 2006. En 2007, il a entrepris une politique de développement en rachetant trois salles à Montpellier.

Ces différents changements conduisent le directeur général à prendre plusieurs décisions relatives au personnel sur lesquelles il vous demande conseil.

#### **DOSSIER 1**

A son arrivée à la tête de la société WELLFORM, le directeur général a constaté que vingt-cinq salariés y travaillaient, l'un d'entre eux étant délégué syndical. Après le rachat en mars 2007 des salles de sport de Montpellier, l'effectif total s'élève à cinquante-quatre salariés, la plupart travaillant à temps partiel. Le directeur général vous interroge sur la représentation du personnel en janvier 2008.

##### **Travail à faire**

- 1.1. Comment justifier la présence d'un délégué syndical alors que l'entreprise n'employait que vingt-cinq salariés avant le rachat ?**
- 1.2. Un comité d'entreprise devra-t-il être mis en place après le rachat ?**

#### **DOSSIER 2**

Monsieur CORBIER, le délégué syndical, a été surpris en train de fouiller les vestiaires des clients. Considérant la faute grave, le directeur général l'a licencié sur le champ en lui remettant immédiatement sa lettre de licenciement et lui a affirmé qu'il n'aurait pas droit aux allocations chômage, malgré son ancienneté. Le directeur général regrette sa réaction trop rapide et vous demande conseil sur les suites possibles.

##### **Travail à faire**

- 2.1. Quelle procédure le directeur général aurait-il dû respecter pour licencier Monsieur CORBIER ?**
- 2.2. A quelles conditions les allocations chômage sont-elles versées ? En conséquence Monsieur CORBIER y a-t-il droit ?**

## DOSSIER 3

Monsieur BARLOU, en contrat à durée indéterminée à temps plein depuis 1998, a suivi une formation aux sports de combat en 2007 en utilisant vingt-cinq heures de son crédit de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) mis en place par la loi du 4 mai 2004. Le directeur général avait déduit la totalité du coût de cette formation de la contribution financière à la formation professionnelle.

Fort de sa nouvelle spécialité, Monsieur BARLOU annonce au directeur général en mai 2008 qu'il a trouvé un nouvel emploi et qu'il démissionne. Le directeur général veut lui faire payer un dédit-formation comme le prévoit une clause du contrat de travail (voir *annexe*) et vous demande conseil sur les conséquences de cette démission.

### Travail à faire

- 3.1. Le directeur général peut-il invoquer la clause de dédit-formation prévue dans le contrat de travail de Monsieur BARLOU ?**
- 3.2. A combien d'heures de formation Monsieur BARLOU a-t-il encore droit au titre de son DIF au moment de sa démission ?**
- 3.3. Peut-il encore utiliser son DIF malgré sa démission ? Le cas échéant, la formation se déroulerait-elle sur le temps de travail et serait-elle rémunérée ? Il est précisé qu'aucun accord de branche n'a encore été signé concernant le DIF.**

### Annexe

#### Extrait du contrat de travail de Monsieur BARLOU

Article 15 – Formation professionnelle

Dès lors que Monsieur BARLOU bénéficie d'une formation professionnelle, il s'engage à servir la SA WELLFORM pour les deux années suivant la fin de sa formation ou à rembourser prorata temporis les frais de stage en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde avant la fin de ce délai.

## DOSSIER 4

Pour remplacer un salarié parti en retraite, le directeur général veut muter Mademoiselle VALSA de Toulouse à Montpellier soit à plus de 200 kilomètres. Au cours d'un entretien, elle a refusé et lui a rappelé que son contrat de travail ne contenait pas de clause de mobilité. Il vous interroge sur cette mutation.

### Travail à faire

- 4.1. Quelles sont les conséquences du refus de Mademoiselle VALSA de muter à Montpellier ?**

## II – QUESTION

**Quelles sont les modalités de calcul et de rémunération des heures supplémentaires et quels sont les droits au repos compensateur en fonction de l'effectif de l'entreprise ?**

### III – ETUDE D'UN DOCUMENT

#### Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du 4 décembre 2007

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu le principe " à travail égal, salaire égal " et l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le 7 novembre 2001, l'ASSEDIC des Bouches-du-Rhône a absorbé l'ASSEDIC Val de Durance pour former l'ASSEDIC Alpes-Provence ; qu'un accord du 30 avril 2002 conclu au sein du nouvel organisme a prévu l'uniformisation des titres restaurant et le maintien, au profit des salariés de l'entreprise absorbée qui en bénéficiaient antérieurement, d'une prime trimestrielle de restauration ; que quatre salariés issus de l'entreprise absorbante ont demandé à bénéficier de cette prime par application du principe " à travail égal, salaire égal " ;

Attendu que pour faire droit aux demandes des salariés, l'arrêt retient que l'accord de substitution viole le principe " à travail égal, salaire égal " ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maintien d'un avantage acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif dans les conditions prévues à l'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail ne méconnaît pas le principe " à travail égal, salaire égal ", que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution ou d'un tel accord, la cour d'appel a violé le principe et le texte susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juin 2006, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

**NB/ L'article L. 132-8, alinéa 7, du code du travail est relatif aux modalités de dénonciation des accords collectifs.**

#### Travail à faire

- 1. Résumez les faits et la procédure.**
- 2. Rappelez la procédure de dénonciation d'un accord collectif et les conséquences pour les salariés.**
- 3. Quelle précision cet arrêt apporte t-il sur l'application du principe « à travail égal, salaire égal » ?**