



Faculté

de **droit**, de **sciences politiques** et de **gestion**

Université de Strasbourg

ANNÉE D'ÉTUDES CRFPAMATIÈRE Droit socialSESSION DE Septembre20 25

| NOTE          | APPRÉCIATION DU CORRECTEUR |
|---------------|----------------------------|
| <u>15</u> /20 |                            |

1.

Il conviendrait de traiter le licenciement pour faute grave (A) puis la violation judiciaire (B) et enfin la prime exceptionnelle (C).

A. Le licenciement pour faute grave.

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir refusé de travailler de jour.

L'article L. 1231-1 du Code du Travail (CT) permet la rupture du contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur. L'article L. 1232-1 CT pose la condition de l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

1) faute

En cas de licenciement disciplinaire il est nécessaire d'établir une faute du salarié.

La question qui se pose donc ici est de savoir si le refus du salarié de passer en semaine de jour caractérise une faute.



La question qui en découle est de savoir si le passage à des horaires de jour caractérise une modification du contrat de travail.

En principe le changement des horaires de travail découle du pouvoir discrétionnaire de l'employeur et ne nécessite donc pas l'accord des salariés (Soc. 22 fév. 2000). Néanmoins le changement du travail de nuit au travail de jour excède les pouvoirs de l'employeur et caractérise en principe une modification du contrat de travail et non un changement des conditions de travail nécessitant ainsi l'accord du salarié (Soc. 8 déc. 2001).

Toutefois le contrat ou l'accord collectif applicable peuvent prévoir une clause permettant à l'employeur de faire travailler un salarié jour alors qu'il travaille normalement de nuit sans avoir à recueillir son accord (Soc. 29 mai 2014).

En l'espèce la convention collective permet à l'employeur de faire travailler les agents en charge de la surveillance indistinctivement de nuit ou de jour ou alternativement de nuit ou de jour. L'employeur souhaite que le salarié qui travaille de nuit travaille de jour.

En conclusion il s'agit d'une modification des conditions de travail qui en principe ne nécessite pas l'accord du salarié.

Néanmoins, ~~si~~ le changement la modification des conditions de travail doit être effectué de bonne foi



et ne peut donc porter une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale. L'article L. 1121-1 CT précise que nul ne peut porter aux droits des personnes et aux libertés individuelles de restrictions qui ne seraient pas justifiées et proportionnées au but recherché. Ainsi la jurisprudence a précisé que le passage à une horaire de jour d'un salarié ayant la charge d'un enfant lourdement handicapé même si cela était contractuellement même caractérisait une atteinte excessive au droit au respect de sa vie personnelle et familiale donc son refus ne peut être fautif (Soc. 29 mai 2024).

En l'espèce la convention collective prévoit le passage à un travail de jour. Néanmoins le salarié a à sa charge un enfant handicapé à 80%. Ainsi le passage à un travail de jour semble disproportionné au but recherché qui plus est si d'autres salariés peuvent occuper le poste jour.

En conclusion et sous réserve de l'appréciation des juges du fond le refus du salarié n'est pas fautif.

En conclusion le licenciement serait sans réserve de l'appréciation des juges du fond sans cause réelle et sérieuse.

De plus la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans son emploi (Soc. 27 sept. 2007).



En l'espèce le salarié ne semble pas avoir commis de faute en refusant le passage à des horaires de jour. De plus le refus ne permet pas de rendre impossible le maintien du salarié dans son poste.

En conclusion en tout état de cause le refus ne pourra aucunement caractériser une faute grave.

En conclusion tout licenciement du salarié semble privé de cause réelle et sérieuse sous réserve de l'appréciation des juges du fond. En conséquence un licenciement pour faute grave paraît totalement exclu.

## B. Résiliation judiciaire

Une salariée a subi des propos racistes par son supérieur hiérarchique et a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur.

La question qui se pose est donc de savoir si les propos racistes liés d'un repas de Noël par son supérieur peuvent justifier une résiliation judiciaire.

La résiliation judiciaire peut être justifiée soit être fondée sur une faute de l'employeur qui justifie l'arrêt du contrat de travail. Cette faute doit donc être suffisamment grave (Soc. 11 sept. 2015; jurisprudence sur une prise d'acte



mais toutes les jurisprudences sur la prise d'acte s'appliquent aussi à la résolution judiciaire). Les manquements reprochés à l'employeur ne peuvent être prescrits, ainsi les juges sont tenus d'examiner l'ensemble des griefs quelque soit leur ancienneté (Soc. 30 juin 2021). Concernant le temps et lieu des manquements ceux-ci sont à prendre en compte même en dehors du temps de travail (Soc. 23 janv. 2013). L'article L. 1132-1 pose un principe général de non-discrimination et liste en outre les différences de traitement en raison des origines. De plus l'employeur est tenu à une obligation de sécurité envers ses salariés (Ch. 4121-1 CT). Cette obligation de sécurité se décompose en une obligation de traitement et de prévention. Ainsi l'employeur est tenu de répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés (Soc. 10 mai 2001). L'obligation de prévention de l'employeur est remplie lorsqu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés (Soc. 25 nov. 2015). L'obligation de traitement implique que l'employeur est mis fin aux risques survenus et aient pris les mesures nécessaires.

En l'espèce la salariée reproche des faits qui se sont déroulés il y a 2 mois. Les manquements de l'employeur ne peuvent néanmoins pas être prescrits. Le supérieur hiérarchique a tenu des propos racistes envers une salariée; ces propos caractérisent donc une discrimination. Les propos ont été tenus pendant un dîner de Noël organisé par les représentants du personnel. L'employeur reste néanmoins responsable sachant que la situation est rattachée à la situation de travail même



si elle devrait avoir lieu en dehors du temps et du lieu de travail. Il n'est pas précisé si l'employeur avait pris les mesures nécessaires pour prévenir le risque de propos racistes par exemple par le biais de formation. De plus il n'est pas non plus précisé la réaction de l'employeur une fois que la salariée a dénoncé ces agissements.

En conclusion il est nécessaire d'envisager deux hypothèses :

Soit l'employeur avait pris des mesures de prévention et a directement réagi après l'annonce de la salariée en prenant des mesures permettant à ce genre d'agissement de ne plus arriver. Dans ce cas l'employeur a rempli son obligation de sécurité et ne pourra être déclaré comme fautif.

Dans l'hypothèse inverse où l'employeur n'avait pas pris de mesure de prévention et n'a pas pris de mesures suite à la dénonciation faite par la salariée alors l'employeur n'a pas rempli son obligation de sécurité et cela pourra caractériser une faute permettant alors de justifier la résiliation judiciaire du contrat au tort de l'employeur.

Il convient rapidement de se questionner des effets d'une résiliation judiciaire.

Si les juges ne reconnaissent pas de manquement de l'employeur au jour et où ils statuent (Sec 89, par. 1014), la résiliation judiciaire ne produit pas d'effet et le contrat de travail continue d'exister. Dans l'hypothèse inverse elle produit l'effet d'un licenciement sans



cause réelle et sérieuse ou nul en fonction des manquements reprochés (Soc 29 juvr. 1988). L'article L. 1235-3-1 CT précise que les licenciements en présence d'une discrimination sont nuls. Néanmoins le salarié auteur d'une résiliation judiciaire ne peut demander sa réintégration (Soc 27 juvr. 2011). Le salarié aura donc droit à au moins 6 mois de salaire en indemnités.

En l'espèce si l'employeur n'a pas violé son obligation de sécurité alors la résiliation judiciaire n'est pas justifiée.

Dans le cas inverse la résiliation judiciaire est justifiée et repose sur une discrimination.

En conclusion, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond en présence d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur la résiliation a les effets d'un licenciement nul donnant droit à la salariée à minimum 6 mois de salaire.

Dans l'hypothèse où il n'y a pas de manquement à l'obligation de sécurité le contrat est maintenu.

### C. prime exceptionnelle

L'employeur a accordé une prime aux salariés non-greuvistes en raison du surcroît de travail.

La question qui se pose est de savoir si l'octroi d'une prime aux salariés non-greuvistes caractérise une discrimination.



L'article L. 2511-1 CT précise que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune ~~des~~ mesure discriminatoire. La chambre social précise que l'attribution d'avantages aux salariés n'ayant pas participé à la grève s'analyse comme une discrimination (Soc 1<sup>er</sup> juin 2016). Toutefois la Cour de cassation a précisé que l'attribution d'une prime aux salariés non-grévistes ayant dû supporter une charge de travail supplémentaire ne caractérise pas une discrimination (Crim. 19 juin 1979).

En l'espèce une prime a été accordée aux salariés non-grévistes en raison du surcroît d'activité et de la réalisation de tâches en dehors de celles prévues par leurs contrats de travail. Cette prime ne vise ainsi pas à récompenser la non-participation à la grève mais à compenser le travail supplémentaire.

En conclusion la prime n'est pas discriminatoire. La contestation des syndicats a cours, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond peut de chance d'aboutir.

## II.

Un salarié s'est blessé en dirigeant sa voiture en allant au travail avec de l'avance.

La question qui se pose est de savoir si l'accident constitue un accident de trajet.

L'article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale (CS) précise que les accidents de trajet sont ceux qui se déroulent



pendant le trajet qu'effectue le salarié entre son domicile et son lieu de travail. L'accident survenu à son domicile comme dans son garage ne caractérise pas un accident de trajet. Néanmoins l'accident qui survient alors que le salarié dépasse son véhicule sur une place de stationnement à l'extérieur de son domicile peut être qualifié d'accident de trajet (Cir. 2<sup>e</sup> 29 fév. 2014)

En l'espèce l'accident est survenu alors que le salarié se rendait au travail. Il est survenu à l'extérieur de son domicile alors qu'il dérangeait son véhicule.

Toutefois si le salarié avait une avance excessive la qualification d'accident de trajet ne peut être retenue (Soc. 18 dec. 1979). Néanmoins lorsque l'avance du salarié avait pour unique but le respect de la ponctualité la qualification d'accident de trajet doit être retenue (Soc. 99 juin 1989).

En l'espèce le salarié s'est réveillé plus tôt que d'habitude. Il n'est pas misé l'avance que le salarié avait. Néanmoins cette avance peut être mise à compenser le temps nécessaire à dérange le véhicule.

En conclusion si l'avance du salarié n'est pas excessive il faut retenir la qualification d'accident de trajet. Il faut donc sûrement donner raison au salarié.



## III.

L'employeur rencontre des difficultés suite à une condition d'ancienneté posée par le Comité social et économique (CSE) concernant l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC). De plus l'élection d'un des élus du CSE a été annulée. Et enfin un syndicat conteste les candidatures d'un autre syndicat.

Il conviendrait de traiter les problèmes de l'établissement de Montpellier (A) puis celui de Tourcoing (B) et enfin celui de Strasbourg (C).

## A. Etablissement de Montpellier.

Il conviendrait de séparer la licéité de la clause de l'intervention du syndicat (B).

## 1. Licéité de la clause.

L'article L. 2316-23 CT précise que les CSE d'établissements assurent et contrôlent la gestion de toutes les ASC. La gestion des ASC nécessite de suivre le principe d'égalité de traitement "à travail égal, salaire égal" de l'arrêt "Ponsello" du 29 octobre 1996 qui a par la suite été élargi à tous avantages. Ainsi la chambre sociale a exclu la possibilité d'appliquer une condition d'ancienneté. Les salariés placés dans des situations équivalentes au regard de l'avantage concerné sont donc censés être traités de la même manière. Concernant les ASC la chambre sociale a décidé qu'il n'était pas possible de restreindre l'accès avec une condition d'ancienneté (Soc. 3 avr. 2011).



En l'espèce le CSE a institué une condition d'ancienneté pour l'accès aux ASC dans le règlement intérieur. Une telle clause est contraire à l'égalité de traitement et n'est justifiée par aucun élément objectif pertinent concernant l'accès aux ASC.

En conclusion la clause litigieuse est nulle.

## 2) L'intervention du syndicat

La question qui se pose est de savoir si l'intervention du syndicat au procès concernant la clause est régulière.

L'article 1232-3 CT précise que les syndicats ont le droit d'agir en justice en défense de l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Il est donc nécessaire d'établir un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. En matière d'égalité de traitement les syndicats peuvent demander l'application du principe d'égalité de traitement qui entre alors dans l'intérêt collectif de la profession (Soc. 12 fév. 2013). Les syndicats peuvent alors demander la reconnaissance d'une inégalité mais ne peuvent demander la régularisation des situations individuelles (Soc. 6 nov. 2024).

En l'espèce il n'est pas prouvé que demande le syndicat. Néanmoins une situation d'inégalité de traitement dans l'entreprise porte nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Ainsi le syndicat ne peut demander la régularisation



-tion des situations individuelles mais peut demander la reconnaissance de l'inégalité de traitement.

En conclusion le syndicat peut intervenir auprès des autorités mais uniquement pour obtenir la reconnaissance de la situation d'inégalité de traitement.

### B. Etablissement de Tourcoing.

La question qui se pose est de savoir si l'employeur peut organiser des élections partielles afin de remplacer le salarié dont l'élection a été annulée.

L'article L.2314-30 CT précise que les listes électorales doivent suivre le principe de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. En cas de genre ~~se~~ étant surreprésenté le juge annule l'élection des candidats surreprésentés (L.2314-32 CT). En cas d'annulation il est nécessaire de procéder à des élections partielles au sens de l'article L.2314-10 CT afin de remplacer les sièges vacants.

En l'espèce l'élection d'un élu a été annulée à la suite d'un contentieux partiel électoral laissant ainsi un siège vacant. L'annulation est due en raison de la surreprésentation d'un genre.

En conclusion l'employeur doit organiser des élections partielles.



### C. Etablissement de l'habilitation

La question se pose de savoir si un syndicat peut contester les candidatures d'un autre syndicat en raison d'absence d'approbation des comptes.

L'article L.212-1 et cite la liste des critères permettant d'établir la représentativité des syndicats. La transparence financière est nécessaire même en l'absence de représentativité du syndicat si celui-ci souhaite exercer des prérogatives syndicales dans l'entreprise. Le respect de la transparence financière s'apprécie au moment de l'exercice des prérogatives syndicales dans l'entreprise (Soc 2 févr. 2022). L'exercice a pour objet le compte de l'année N-1 (Soc 10 févr. 2021). Les documents comptables obligatoires ne constituent néanmoins qu'un indice de la transparence financière, leur défaut pouvant être suppléé par d'autres documents (Soc 29 févr. 2012). Ainsi les formalités d'approbation des comptes peuvent être encore en cours au moment de l'exercice des prérogatives syndicales (Soc 10 févr. 2021).

En l'espèce le syndicat ne produit pas d'approbation des comptes pour l'année N-1 soit 2024. Néanmoins le syndicat s'est défendu en précisant qu'il lui restait encore plusieurs mois pour procéder à l'approbation des comptes. Il n'est pas indiqué si le syndicat produit d'autres documents pouvant sa transparence financière comme un audit d'expert-comptable.



En conclusion en fonction des autres documents apportés par le syndicat et sans issue de l'appréciation des juges des fonds, ils pourraient reconnaître la transparence financière du syndicat. Si toutefois le syndicat ne veut pas suppléer l'absence d'approbation des comptes aux autres éléments les juges pourraient exclure la transparence financière et annuler les candidatures du syndicat.

L'article R. 2314-24CT précise que le délai de contestation est de 15 jours ce délai devra donc être respecté par le syndicat.