

TD N°1 : correction des questions, fichier à imprimer.

Chapitre 1 : SITUATION PROFESSIONNELLE

Question n°1

Pour savoir si une convention collective de branche est applicable dans l'entreprise, il faut rechercher si une convention existe et couvre le même champ d'application professionnelle que l'activité principale de l'entreprise. En l'occurrence l'activité de l'entreprise est une activité d'une agence générale d'assurance.

La convention collective IDCC 2335 de l'annexe 1 est la convention collective pour ce type d'activité.

Le champ d'application territorial national permet de l'appliquer à une entreprise en Seine et Marne.

Il faut aussi vérifier que la convention collective soit étendue car nous n'avons pas de certitude quant à l'appartenance syndicale ou non de l'employeur. Dans ce cas, sans avoir à faire de vérifications, comme la convention est étendue, cela signifie qu'elle s'applique à toutes les agences générales d'assurances de France.

Question n°2 :

Lorsqu'une convention collective de branche est applicable dans une entreprise, alors elle est applicable à tous les salariés de l'entreprise, sauf indications autres de la convention collective. L'applicabilité d'une convention de branche dans une entreprise dépend uniquement de la situation de l'employeur.

En l'occurrence, la convention elle-même précise qu'elle est applicable à tous les salariés, quelque soit le type de contrat, contrat à durée indéterminée ou déterminée à temps plein ou à temps partiel.

Question n° 3 :

Un employeur a la possibilité de négocier une convention d'entreprise.

Comme l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical, alors la négociation sera faite avec le délégué du personnel.

Dans ce cas cependant, l'accord négocié n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par une commission paritaire nationale de branche. Un tel accord ne peut s'appliquer que s'il a été déposé auprès de la DIRECCTE accompagné du procès-verbal de la validation de la commission.

Le contenu des accords d'entreprise est librement défini par les parties.

Ils peuvent adapter les dispositions des conventions collectives de branche applicables dans l'entreprise. Ils peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.

.....

Chapitre 2 : CAS PRATIQUE

Nb : la méthode du cas pratique exige de répondre en 4 parties pour chaque question posée :

1) Il s'agit de présenter les faits pertinents (ceux qui ont une importance par rapport à la question posée)

2) Et de transformer la question en problème juridique (c'est-à-dire le problème tel qu'il doit être présenté avec des termes juridiques qualifiant les données)

3) Et d'énoncer les règles juridiques permettant de résoudre le problème posé (c'est-à-dire qu' il faut énumérer précisément les règles pertinentes pour le cas et non les autres qui n'ont aucun rapport avec le questionnement du cas)

4) Et enfin de donner une solution juridique qui est la réponse juridiquement formulée par rapport à la question posée.

PREMIERE PARTIE

Faits pertinents n°1 : Monsieur Roger ne souhaite pas appliquer de convention collective.

Problème juridique n° 1 : Dans quel cas un employeur est-il obligé d'appliquer une convention collective dans son entreprise ?

Règles juridiques n°1 :

L'application d'une convention collective de branche est obligatoire dans toute entreprise dès lors qu'elle est dans son champ d'application professionnel et géographique.

Un employeur ne peut pas choisir de ne pas appliquer une convention collective s'il existe une convention collective étendue pour son secteur d'activité.

Solution juridique n°1 :

Monsieur Roger doit appliquer la convention collective de branche correspondant à son activité réelle principale.

Faits pertinents n°2 :

Monsieur Roger qui dirige une entreprise de 11 salariés ne veut pas mettre en place des représentants du personnel

Problème juridique n°2 :

Un employeur peut-il ne pas mettre en place des délégués du personnel , dès lors que son entreprise atteint un effectif de 11 salariés ?

Règles juridiques n° 2 :

Dans tous les établissements dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années précédentes, des délégués du personnel doivent être élus pour 4 ans.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir d'autres conditions d'effectifs plus favorables que la loi, il faut donc vérifier les dispositions de la convention de branche applicable à l'entreprise.

Solution juridique n° 2 :

En l'espèce, la convention renvoie aux dispositions de la loi, et donc l'employeur devait organiser des élections pour faire élire un délégué du personnel.

SECONDE PARTIE

Faits pertinents n°3 :

Monsieur Roger veut supprimer la prime du 13^{ème} mois versée en décembre depuis des années à tous les salariés, en prévenant de cette suppression dès le mois de septembre.

Problème juridique n°3 :

A quelles conditions un employeur peut-il supprimer une prime de 13^{ème} mois ?

Règles juridiques n°3 :

Un usage d'entreprise est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés. Il doit présenter les caractères de fixité, de généralité et de constance.

Une prime de 13^{ème} mois versée régulièrement à tous les salariés répond aux caractères d'un usage.

L'usage doit s'appliquer tant qu'il n'est pas dénoncé.

La dénonciation nécessite :

- une information des représentants du personnel
- une information individuelle écrite à chaque salarié
- le respect d'un délai de prévenance suffisant. Il faut prendre en compte la taille de l'entreprise pour estimer si le délai est respecté.

La dénonciation n'a pas être motivée.

Solution juridique n°3 :

En l'espèce, monsieur Roger peut donc supprimer la prime 13^{ème} mois en décidant de prévenir en septembre les représentants du personnel et chaque salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec AR.

Faits pertinents n°4 :

Quels salariés perdent le bénéfice de la prime 13^{ème} mois, en cas de dénonciation régulière de l'usage ?

Règle juridique n°4 :

En cas de dénonciation régulière, les salariés ne peuvent prétendre au maintien de l'avantage.

Solution juridique n°4 :

Les salariés qui ont plus de deux ans d'ancienneté au moment de la suppression de la prime, ne pourront continuer à la percevoir.

Faits pertinents n°5a :

La convention de branche prévoit une prime d'ancienneté à verser aux salariés dès qu'ils ont un an d'ancienneté.

Problème juridique n°5 :

Un employeur est-il obligé de verser des primes prévues par une convention de branche étendue ?

Règles juridiques n°5a :

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective de branche, alors elles s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables des contrats.

Solution juridique n° 5a :

Donc monsieur Roger est obligé de verser la prime à ses salariés.

Faits pertinents n° 5b :

Une convention d'entreprise pourrait aboutir à la prévision d'une prime à allouer aux salariés ayant deux ans d'ancienneté.

Problème juridique n°5b :

Quelle prime d'ancienneté un employeur doit-il verser si deux conventions collectives en prévoient dans des dispositions différentes ?

Règles juridiques n° 5b :

Lorsqu'il y a concours de plusieurs conventions collectives applicables à une entreprise, par exemple lorsqu'une entreprise est soumise à une convention d'entreprise et à une convention de branche, alors c'est la convention d'entreprise qui s'applique.

Solution juridique n° 5b :

Dans cette entreprise, il ne sera plus possible d'appliquer la prime d'ancienneté prévue par la convention de branche.

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté vont bénéficier de la prime d'ancienneté de deux pour cent du salaire brut tous les 5 ans.

.....

Chapitre 3 : QUESTIONS COMPLEMENTAIRES

- 1) Le droit du travail prévoit que le non-respect des obligations des employeurs et des salariés est sanctionnable.

Si le non-respect est le fait des salariés, alors ceux-ci peuvent se voir infligés des sanctions disciplinaires par l'employeur.

Si le non-respect est le fait des employeurs, ces derniers encourent des sanctions civiles (dommages et intérêts) et des sanctions pénales (peines d'amende et/ ou de prison) et des sanctions financières (amendes fixées en fonction de la masse salariale brute à payer à une administration) et des sanctions administratives (fermeture temporaire d'établissement par exemple).

- 2) Le congé de solidarité familiale (trois mois, renouvelable une fois) est un congé non rémunéré permettant à un salarié d'accompagner une personne proche qui souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le salarié peut suspendre son contrat ou demander à travailler à temps partiel. En mars 2010, le principe d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, avait été prévue, lorsqu'il s'agit d'accompagner une personne en phase terminale d'une affection grave et incurable. En janvier 2011 un décret prévoit le montant de l'allocation.

3) La connaissance de l'articulation des normes en droit du travail permet d'appliquer le principe de faveur et le principe hiérarchique correctement. Les salariés profitent des dispositions plus favorables de la convention collective que celles de la loi et peuvent aussi profiter de certaines dispositions plus favorables d'une convention d'entreprise par rapport à une convention de branche sauf si cette dernière en dispose autrement. Les dispositions d'un contrat de travail doivent toujours être plus favorables aux salariés que toutes les autres normes en droit du travail.

4) L'inspection du travail est chargée de surveiller la bonne application du droit du travail par les employeurs.

De ce fait, en cas de constat de non-respect des normes, l'inspecteur peut mettre en demeure l'employeur de se conformer à ses obligations et si l'employeur ne le fait, l'inspecteur peut saisir le Procureur de la République qui peut décider ou non d'engager des poursuites pénales contre l'employeur.

Il peut aussi saisir le juge des référés pour faire cesser très rapidement une situation dangereuse pour les salariés.

5) Un salarié peut saisir soit la HALDE en vue d'une médiation avec l'employeur soit le conseil de prud'hommes qui est compétent pour tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Il peut aussi saisir le tribunal correctionnel car la discrimination est un délit.