1410003

DCG

SESSION 2014

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SUJET

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

I - CAS PRATIQUE (14 POINTS)

La société Breizhappétit est une société de restauration collective sous contrat *(code NAF / APE : 5629A : restauration collective sous contrat)*, dont le siège social est à Brest.
Elle est un des leaders français dans ce domaine d'activité et offre des solutions pour ses clients dans trois métiers :

- le portage de repas à domicile pour les collectivités et les particuliers ;
- la restauration collective pour les entreprises et les administrations, les établissements d'enseignement et les établissements de santé et de long séjour ;
- les plats cuisinés surgelés pour les collectivités et la grande distribution.

La société qui exerce sous forme de SA à directoire, connaît une croissance régulière et compte actuellement six cents salariés. Monsieur Lenoir la dirige.
La nature de ses prestations et le statut de ses clients expliquent que ses marchés sont soumis aux procédures d'appel d'offres. En plus du siège social, quatre établissements secondaires et des cuisines centrales sont implantés dans le Finistère (29).
Le service des ressources humaines est dirigé par Monsieur Poullaouec. Il est assisté d'une secrétaire et d'une équipe de trois collaborateurs dont vous faites partie depuis deux mois. Vous êtes consultés sur plusieurs dossiers.

DOSSIER 1

La société procède à de fréquents recrutements en raison d'un taux élevé de rotation du personnel. Les postes à pourvoir sont variés : chef de cuisine, second de cuisine, cuisinier, plongeur, employé de restauration, magasinier, blanchisseur, livreur de repas à domicile et allotisseur.
La secrétaire du DRH a rédigé une annonce afin de pourvoir à un poste de cuisinier suite à l'obtention du marché de la restauration d'un lycée de Brest, par procédure d'appel d'offres (voir annexe page 4). Elle vous demande de valider la rédaction de cette offre d'emploi avant diffusion dans le journal local.

1.1 Cette annonce remplit-elle les conditions légales de rédaction d'une offre d'emploi ?

À la suite de cette annonce et après un entretien satisfaisant, Monsieur Le Guen apprend par un courrier de l'entreprise Breizhappétit qu'il a été recruté pour occuper le poste de cuisinier à compter du 25 août. Un courrier le convoque le 18 août au siège, afin d'accomplir les formalités d'embauche.
Le 30 juin, la direction de Breizhappétit apprend qu'elle a perdu un marché. Monsieur Poullaouec se réjouit de ne pas avoir embauché définitivement Monsieur Le Guen.

1.2 Pourquoi ne faut-il pas partager le soulagement de Monsieur Poullaouec ?

Par ailleurs, Monsieur Poullaouec vous fait part des difficultés de l'entreprise à se conformer à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. À ce jour, seulement dix contrats ont été signés avec des travailleurs handicapés.

1.3 Quelles sont les solutions qui s'offrent à la société Breizhappétit ?

DOSSIER 2

Le secteur de la restauration collective sous contrat est particulièrement concerné par le temps partiel.
Un accord de branche a été conclu entre deux syndicats représentant à eux deux 32 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Cet accord de branche autorise la mise en place de la modulation du temps de travail. Un troisième syndicat s'oppose à cet accord. Il a obtenu 11 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
La société n'est affiliée à aucun syndicat ; Monsieur Lenoir, le dirigeant, veut être certain que l'accord sera opposable aux salariés de l'entreprise. Il vous consulte.

2.1 Le troisième syndicat verra-t-il son opposition couronnée de succès ?

2.2 L'accord de branche s'appliquera-t-il obligatoirement à la société Breizhappétit ?

DOSSIER 3

La société Breizhappétit est confrontée à des enjeux d'hygiène et de sécurité au sein de ses cuisines. La société veille à préserver la salubrité des aliments afin de réduire les risques en matière de sécurité alimentaire. Elle assure une protection collective et individuelle au personnel, confronté à des risques liés à la fabrication des repas et aux lieux de travail (fours, tables de cuisson, chambres froides, outils tranchants, fumées de cuisson, sols glissants …).

Le règlement intérieur rend obligatoire le port de vêtements de protection. Malgré plusieurs avertissements, Madame Cariou refuse souvent de porter la charlotte et les chaussures antidérapantes qu'elle juge disgracieuses. Elle considère qu'il y a atteinte à sa liberté de se vêtir.

3.1 Le refus de madame Cariou est-il fautif ?

La société a acheté des tenues à usage unique qui permettent de réduire les risques de contamination et les frais de blanchisserie. Il apparaît que leurs matières textiles (polypropylène, polyester,…), même traitées avec des produits retardateurs de feu, peuvent coller à la peau au contact d'une flamme. Ce matin, la blouse de Madame Cariou s'est enflammée.

3.2 Quels sont les droits que Madame Cariou peut mettre en œuvre ?

La société a mis au point, avec le CHSCT, des mesures de nature à faire cesser ce danger. La mise en œuvre ne sera pas immédiate. En attendant, le dirigeant souhaiterait que les salariés concernés demeurent à leur poste afin de poursuivre l'activité.

3.3 Que risque Monsieur Lenoir si un salarié est victime d'un accident ?

La direction envisage d'externaliser l'ensemble des activités liées à la blanchisserie (lavage, séchage et repassage). Monsieur Lenoir interroge Monsieur Poullaouec sur le sort des contrats de travail des salariés blanchisseurs si cette décision devait être entérinée.

3.4 Que devient le contrat de travail des salariés de la blanchisserie de la société Breizhappétit?

Annexe

Leader de la restauration collective en Bretagne, nous recrutons un cuisinier en bonne condition physique pour le restaurant d'un établissement scolaire afin d'assurer la production culinaire à compter de la rentrée 2014.

Profil : bon professionnel, autonome, bonne maîtrise des règles haccp (méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires).

Salaire indicatif : mensuel brut de 1600 € par mois

Durée hebdomadaire de travail : 35 heures

Le candidat sera âgé de 35 ans au plus afin d'accéder par l'expérience aux fonctions de second de cuisine voire de chef de cuisine.

La prise de fonction débutera par une action de formation sur la préparation de plats régionaux traditionnels : Kig ha farz, Kouign Aman, Far breton, etc.

Pour postuler, merci de nous faire parvenir un CV et une lettre de motivation à l'adresse suivante : recrutement@breizhappetit.com

II - QUESTION (3 POINTS)

À quelles conditions le travailleur privé d'emploi peut-il percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi ? Comment est déterminée cette allocation ?

III - ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Cour de cassation, Chambre sociale, 30 octobre 2013 - Numéro de pourvoi : 12-15133

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 29 mai 2012) rendu sur renvoi après cassation (Soc., 19 octobre 2010), que M. X..., engagé le 13 mars 2000 en qualité d'éducateur spécialisé par l'association Alter égaux, a été mis à pied, le 14 octobre 2005 ; que le 20 octobre suivant, l'association lui a adressé une convocation à entretien préalable à un éventuel licenciement, et l'a licencié pour faute grave, le 8 novembre 2005 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes alors, selon le moyen :
1°/ qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que trois jours ouvrés et non six jours se sont écoulés entre les deux mesures ; qu'en se bornant à affirmer que l'employeur avait laissé s'écouler un délai de six jours entre les deux mesures, ce qui était inexact et insuffisant à justifier sa décision, la cour d'appel a méconnu les prescriptions de l'article 455 du code de procédure civile ;
2°/ qu'il résultait des constatations de l'arrêt attaqué que la mise à pied avait été qualifiée de conservatoire dès sa notification et qu'elle avait été rapidement suivie de l'engagement de la procédure de licenciement puisque trois jours ouvrés seulement s'étaient écoulés entre les deux mesures ; qu'en jugeant néanmoins que, faute de concomitance entre les deux mesures, la mise à pied présentait un caractère disciplinaire interdisant qu'elle soit suivie d'un licenciement prononcé pour les mêmes faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que l'employeur avait notifié au salarié sa mise à pied et qu'il n'avait engagé la procédure de licenciement que six jours plus tard sans justifier d'aucun motif à ce délai, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement ;
Attendu, ensuite, que la cour d'appel n'était pas tenue de répondre à de simples arguments ;
D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS,
REJETTE le pourvoi

Travail à faire

1. **À partir de vos connaissances et de cet arrêt, distinguez mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire.**
2. **Quelle est la portée de cet arrêt ?**

Articles cités dans l'arrêt :

Article L.1332-3 du Code du travail :
Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure[1] prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

Article 455 du Code de procédure civile
Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé. Il énonce la décision sous forme de dispositif.

[1]Cet article fait référence à la procédure disciplinaire