

SUJET ZÉRO

UE3 - Droit social

Durée : 3 heures - Coefficient : 1

Document autorisé :

Aucun document ni aucun matériel n'est autorisé. En conséquence, tout usage d'une calculatrice est INTERDIT et constituerait une fraude.

Document remis au candidat : le sujet comporte 13 pages numérotées de 1/13 à 13/13

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

Le sujet se présente sous la forme de 3 dossiers indépendants :

DOSSIER 1 - BESOIN DE MAIN D'ŒUVRE ET EVOLUTION DU CSE (7 points)

DOSSIER 2 - MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS (4 points)

DOSSIER 3 - RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL (9 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 - Extraits du Livre III du Code du travail - Les institutions représentatives du personnel

Document 2 - Extraits du projet d'accord d'entreprise

Document 3 - RF Social - 26 septembre 2019 - Ordonnances Macron

Document 4 - Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 6 septembre 2023.

Document 5 - Extraits du contrat à durée indéterminée de Jules RENAN.

Document 6 - Extraits du Titre III du Code du travail - Rupture du CDI

Document 7 - Cour de cassation, Chambre sociale, 17 janvier 2024, 22-24.589

Document 8 - Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? 22 février 2023 - Dares Focus N°12

Document 9 - Extraits du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission.

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie. Toutes les réponses devront être justifiées

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle.

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

SUJET

La SAS LAPIERRE Thermo-Rénov (LTR) est une société dont l'activité est décomposée en deux branches : la production de matériaux d'isolation thermique pour l'habitat et le ravalement de façades et de toitures.

LTR est ainsi l'une des premières entreprises françaises à avoir développé et produit au sein de ses ateliers le système d'isolation thermique extérieure Webertherm XM Ultra 22 (panneau isolant destiné aux systèmes d'isolation thermique par l'extérieur), il y a déjà une dizaine d'années. Face au succès de ce produit et pour rentabiliser au mieux ses équipements, l'entreprise a opté en 2025 pour la mise en place d'une activité en continu et a déployé le travail de nuit pour une partie de ses salariés.

Dans le cadre de son activité de ravalement, elle intervient par ailleurs sur des projets de rénovation visant à améliorer les performances énergétiques du bâti en privilégiant l'isolation thermique par l'extérieur. Les travaux sont réalisés, sans recours à la sous-traitance, par un personnel très qualifié, régulièrement formé aux nouveaux matériaux. La société LTR peut répondre à tous les chantiers de particuliers, de copropriétés ou de petites collectivités. Elle intervient en Charente, Charente-Maritime (de La Rochelle à Royan en passant par Saintes et Rochefort) mais aussi en Vendée, dans les Deux-Sèvres jusqu'en Loire-Atlantique et dans le Maine et Loire. Elle dispose d'un établissement dans chacun de ces départements.

Son siège et les ateliers de production sont situés à Saint Vivien en Charente-Maritime. La société est aujourd'hui dirigée par André LAPIERRE, fils du fondateur et président de l'entreprise et emploie à ce jour 49 collaborateurs équivalents temps plein.

Vous venez de rejoindre la société LTR pour seconder André LAPIERRE dans le traitement des dossiers relevant du droit social.

Sauf indication contraire, la méthodologie du cas pratique est exigée.

DOSSIER 1 - BESOIN DE MAIN D'OEUVRE ET EVOLUTIONS DU CSE

L'entreprise LTR est régulièrement amenée à embaucher des salariés ou à recourir à des heures supplémentaires ou à des heures complémentaires. En effet, l'activité est en forte croissance et les besoins en personnel sont importants. Il faut également assurer le remplacement des salariés absents. Dans ce contexte, André LAPIERRE vous soumet trois dossiers.

Le premier concerne le remplacement de Joris DROZ, ouvrier spécialisé, tombé malade cette semaine. Son chef d'équipe a informé André LAPIERRE de la nécessité de le remplacer au plus vite afin d'achever une commande exceptionnelle dont la livraison ne peut souffrir d'aucun retard.

André LAPIERRE vient de consulter le fichier des candidatures spontanées et a retenu celle de Didier BRETON. Il est prêt à l'embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) mais ce dernier ne serait disponible que dans un mois. André LAPIERRE envisage donc de se tourner vers une agence de travail temporaire afin de recruter rapidement un ouvrier spécialisé en contrat de travail temporaire (CTT).

André LAPIERRE s'interroge sur le choix du contrat de travail pour remplacer Joris DROZ.

Par ailleurs, pour compléter ses équipes, la société a décidé de recruter deux nouveaux salariés à temps plein comme chargés de communication qui renforceront l'équipe de direction et exerceront leur mission au siège de LTR. Ces nouveaux recrutements amènent André LAPIERRE à s'interroger sur l'effet que pourrait avoir à terme le franchissement du seuil de 50 salariés sur le comité social et économique de l'entreprise (CSE) notamment en matière de consultations récurrentes. Après avoir constaté qu'aucun accord collectif ne s'appliquait à l'entreprise sur ce sujet, il vous demande d'analyser le cadre légal (Document 1).

Enfin, André LAPIERRE prévoit des négociations avec le CSE pour gagner en flexibilité sur le temps de travail des salariés à temps partiel. De ce dialogue devrait naître très prochainement un accord d'entreprise relatif au nombre d'heures complémentaires. André LAPIERRE vous soumet son projet d'accord car il doute de sa conformité à la loi. Par ailleurs, il n'a pas recherché les dispositions de la convention de branche sur ce point et se demande si cela peut remettre en cause son projet (Documents 2 et 3).

Votre mission : informer l'employeur sur le recrutement et sur les attributions et moyens du CSE

Pour la réaliser, vous vous appuyerez notamment sur les documents 1 à 3 :

1.1 Indiquer des avantages et inconvénients du recours au CTT par rapport au CDD pour la société LTR.

1.2 Déterminer si la société LTR sera à terme tenue de mettre en place des consultations récurrentes du CSE et préciser leur fréquence.

1.3 Apprécier si les dispositions du futur accord d'entreprise pourront valablement s'appliquer à la société LTR.

DOSSIER 2 - MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS

La société LTR a recruté massivement des commerciaux pour accompagner son développement. Ses effectifs ont bondi et dépassent désormais depuis plus d'un an le seuil de 50 salariés.

Les commerciaux sont notamment chargés de renseigner les clients potentiels sur les obligations légales relatives à la rénovation énergétique, sur les aides de l'État et les nouvelles techniques de rénovation. Ces commerciaux sont régulièrement formés car les informations délivrées sont essentielles : elles motivent souvent le futur client à confier son projet de rénovation à la société.

André LAPIERRE souhaite s'assurer régulièrement de la qualité du conseil fourni et envisage de recourir à la technique du « client mystère ». Ce dernier se ferait passer pour un client lors d'un appel téléphonique, testerait les performances du commercial qui a pris l'appel et rédigerait un rapport destiné à l'employeur pour recenser les informations délivrées au client par le salarié.

André LAPIERRE s'interroge sur les modalités de mise en place de ce dispositif et sur son éventuelle exploitation pour sanctionner un collaborateur défaillant. Il se demande notamment, si en cas de recours en justice, il pourrait valablement utiliser le rapport établi par le client mystère comme preuve pouvant fonder un licenciement. Il met à votre disposition une jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point (Document 4).

Votre mission : conseiller l'employeur sur la mise en place et l'exploitation d'un dispositif de surveillance des salariés.

Pour la réaliser, vous vous appuyerez notamment sur le document 4 :

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

2.1 Conseiller la société LTR sur les modalités de mise en place du dispositif « client mystère » au sein la société pour garantir la recevabilité du rapport comme mode de preuve en cas de licenciement d'un salarié.

DOSSIER 3 - RUPTURES DE CONTRATS DE TRAVAIL

L'entreprise LTR doit gérer deux dossiers concernant la potentielle rupture de contrats de travail.

Le premier dossier concerne un salarié façadier, Jules RENAN, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité géographique (Document 5). André LAPIERRE envisage, avant la fin de 2026, de le muter sur un nouveau département, les Deux-Sèvres, ce qui pourrait lui imposer des trajets de plus de 150 km depuis La Rochelle où il est basé actuellement selon son contrat de travail. En effet, les compétences de ce salarié pourraient être très utiles pour renforcer les équipes sur place. Depuis plusieurs mois, des chantiers situés dans ce département connaissent d'importants retards faute de disposer du personnel compétent et suffisant. Cette situation est récurrente : il est difficile de recruter du personnel qualifié et le turn-over est important.

Cependant, Jules RENAN entend refuser cette mutation car il a deux jeunes enfants. Il vient tout juste d'acheter un appartement, aussi, il n'envisage pas de déménager. S'il reste à la Rochelle, il sera obligé, compte tenu du nouveau lieu de travail, de quitter le domicile plus tôt le matin et de rentrer plus tard le soir.

André LAPIERRE vous consulte pour savoir s'il pourra valablement imposer cette mutation au salarié et il s'interroge sur la possibilité d'un licenciement en cas de refus persistant du salarié.

Le second dossier concerne Line TRAN embauchée en CDI dans la société LTR en tant qu'assistante commerciale depuis un peu plus de quatre ans. Line souhaite développer sa propre activité et aimerait quitter l'entreprise tout en bénéficiant de l'allocation de retour à l'emploi. Après ses congés, Line décide alors de ne pas revenir à son poste et ne fournit aucun justificatif d'absence. Trois semaines plus tard, André LAPIERRE lui adresse un courrier recommandé pour lui demander des explications.

Face au silence de Line, André LAPIERRE envisage de mettre un terme à la relation contractuelle. Il s'interroge sur le mode de rupture à privilégier et vous consulte sur ce point.

Votre mission : analyser la situation de ces deux salariés au regard de la rupture de leur contrat de travail.

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

Pour la réaliser, vous vous appuyerez notamment sur les documents 5 à 9 :

3.1 Déterminer si Jules RENAN peut refuser la mutation envisagée et préciser les conséquences d'un tel refus.

3.2 Présenter à la société LTR les modes de rupture du contrat de travail envisageables face aux absences injustifiées de Line Tran en appréciant leurs conséquences juridiques et financières, puis formuler une recommandation argumentée en faveur du mode de rupture le plus adapté pour l'entreprise.

Pour cela, vous devez mobiliser vos connaissances et intégrer les documents mis à votre disposition en mettant notamment en évidence l'évolution de la législation. La méthodologie du cas pratique n'est pas attendue, mais la qualité de l'argumentation sera évaluée.

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 - Extraits du Livre III du Code du travail - Les institutions représentatives du personnel*Sous-section 3 : Consultations et informations récurrentes du CSE**Paragraphe 1er : Ordre public**Article L2312-17*

Le CSE est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;*
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;*
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. (...)*

*Paragraphe 2 : Champ de la négociation**Article L2312-19*

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- 1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;*
- 2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27 qui ne peut être inférieur à six ;*
- 3° Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;*
- 4° Les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus.*

Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation prévus à l'article L. 2312-17.

La périodicité des consultations prévue par l'accord ne peut être supérieure à trois ans. (...)

*Paragraphe 3 : Dispositions supplétives**Article L2312-22*

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le CSE est consulté chaque année sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 1 ;*
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2 ;*

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions définies au sous-paragraphe 3. (...)

Document 2 - Projet d'accord d'entreprise - Extraits

TITRE 2 : HEURES COMPLEMENTAIRES

2.1 Limite de l'accomplissement des heures complémentaires

Par dérogation aux dispositions légales, les parties ont convenu de porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

2.2 Taux de majoration

Le recours aux heures complémentaires doit demeurer exceptionnel et à la demande expresse du responsable de chantier. Conformément aux dispositions du Code du travail, les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de 10 % pour chacune des heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Document 3 - Revue Fiduciaire Social 26 septembre 2019 - Ordonnances Macron

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective confirme la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Dans quelques domaines, la branche demeure la norme de référence, par l'effet de la loi ou de la volonté des partenaires sociaux.

Le bloc de primauté de l'accord de branche

Un premier bloc couvre tous les domaines dans lesquels la convention de branche prévaut obligatoirement sur l'accord d'entreprise (verrouillage de droit), qu'il soit antérieur ou postérieur à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche. [...]

Domaines de primauté de l'accord de branche (dans les autres domaines, primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche) :

- *salaires minima hiérarchiques*
- *classifications*
- *mutualisation des fonds de la formation professionnelle*
- *garanties collectives de protection sociale complémentaire*
- *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

- *aménagement du temps de travail : possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans*
- *création d'une durée d'équivalences*
- *définition du nombre d'heures minimal entraînant la qualification de travailleur de nuit*
- *temps partiel : durée minimale, taux de majoration des heures complémentaires, recours aux avenants de complément d'heures*
- *conditions et durée de renouvellement de la période d'essai*
- *transfert conventionnel des contrats de travail*
- *CDD et intérim : durée totale du CDD, nombre maximal de renouvellements, modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats, cas de non-application du délai de carence*
- *conditions de recours au CDI de chantier ou d'opération*
- *Intérim : modalités particulières visant à favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou pour assurer un complément de formation prof.*
- *portage salarial : rémunération minimale, montant de l'indemnité d'apport d'affaires*

Le bloc intermédiaire (verrouillage facultatif)

Le deuxième bloc définit les domaines dans lesquels la convention de branche peut interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur (verrouillage facultatif). Sont concernés :

- *la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;*
- *l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;*
- *l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;*
- *les primes pour travaux dangereux ou insalubres.*

Document 4 - Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 6 septembre 2023.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 1^{er} juillet 2021), M. [Y] a été engagé en qualité d'employé de restaurant libre-service, le 1er novembre 2006, par la société Autogrill aéroports. 2. Contestant le bien-fondé de son

licenciement, notifié le 22 août 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. [...]

Énoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, en particulier celles tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 7 avril 2016 et à juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors :

« 1° / que l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème³ pour recueillir une preuve ; que, pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que la preuve du non-respect par le salarié des procédures d'encaissement mises en place au sein de l'entreprise était rapportée ; qu'en jugeant recevable cette preuve, dont elle constatait qu'elle avait été recueillie au moyen d'un « client-mystère », la cour d'appel a violé les articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code de procédure civile, ensemble le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ;

2° / que l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve ; que, par ailleurs, le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard ; qu'en considérant, pour refuser d'écarter la preuve recueillie au moyen d'un « client-mystère », que les salariés avaient été informés de la mise en œuvre de ce système d'investigation et de « l'objectif de ce dispositif », sans vérifier quel était précisément l'objectif déclaré aux salariés, alors que les conclusions du salarié l'y invitaient, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code de procédure civile et L. 1222-3 du code du travail, ensemble le principe de loyauté dans l'administration de la preuve. »

Réponse de la Cour [...]

7. [...] l'arrêt constate d'abord que l'employeur produit une fiche d'intervention d'une société, mandatée par lui pour effectuer des contrôles en tant que « client mystère », dont il résulte qu'aucun ticket de caisse n'a été remis après l'encaissement de la somme demandée.

8. Il retient ensuite, par une appréciation souveraine de la valeur et la portée des éléments de preuve produits, que l'employeur établit avoir préalablement informé le salarié de l'existence de ce dispositif

³ Stratagème : ruse habile, bien combinée (dictionnaire Micro Robert).

d'investigation comme en atteste la production, d'une part, d'un compte-rendu de réunion du comité d'entreprise du 18 octobre 2016, faisant état de la visite de « clients mystères » avec mention du nombre de leurs passages, et, d'autre part, d'une note d'information des salariés sur le dispositif dit du « client mystère », qui porte la mention « pour affichage septembre 2015 » et qui explique son fonctionnement et son objectif.

9. Il en déduit enfin que, la méthode utilisée par l'employeur pour établir la matérialité des faits litigieux étant licite, celle-ci est démontrée par la production de la fiche d'intervention de la société mandatée par l'employeur de sorte que le grief formulé par ce dernier dans la lettre de licenciement est prouvé.

10. Ayant ainsi constaté que le salarié avait été, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-3 du code du travail, expressément informé, préalablement à sa mise en œuvre, de cette méthode d'évaluation professionnelle mise en œuvre à son égard par l'employeur, ce dont il résultait que ce dernier pouvait en utiliser les résultats au soutien d'une procédure disciplinaire, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi.

Document 5 - Extraits du contrat à durée indéterminée de Jules RENAN.

Entre les soussignés :

D'une part,

La Société LAPIERRE Thermo-Rénov, société par actions simplifiée, dont le siège se situe au 4 rue de la Barbotière à Saint Vivien (Charente-Maritime), représentée par son dirigeant, M. André LAPIERRE

Et d'autre part

Monsieur Jules RENAN, domicilié au 15 rue Fleuriau à la Rochelle (Charente-Maritime)

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Emploi/qualification Monsieur Jules RENAN est embauché pour occuper un emploi de façadier ITE (ouvrier qualifié).

Date d'effet Monsieur Jules RENAN est embauché à compter du 1^{er} mars 2022 pour une durée indéterminée.

[...]

Lieu de travail Monsieur Jules RENAN est basé à la Rochelle et sera amené à exécuter ses missions sur tout le département de la Charente Maritime.

Clause de mobilité géographique Monsieur Jules RENAN pourra être amené à exécuter ses missions dans les départements de Charente et dans les Deux-Sèvres lorsque les équipes de ces départements feront face à une hausse continue de leur activité ou à des difficultés à recruter des salariés qualifiés. Il sera informé 3 mois avant toute mutation dans l'établissement situé en Charente ou dans l'établissement situé dans les Deux-Sèvres. Le refus d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Document 6 - Extraits du Titre III du Code du travail - Rupture du CDI

Article L1237-11 :

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-13 :

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article R1234-2 :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants

1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Document 7 - Cour de cassation, Chambre sociale, 17 janvier 2024, 22-24.589

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2022), M.[W] a été engagé en qualité d'acheteur par la société Etablissements Segurel et fils, à compter du 16 septembre 1996.

2. Licencié pour faute grave le 27 novembre 2018, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié justifié par une cause réelle et sérieuse et non pour faute grave, de le condamner à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement et de lui donner injonction de remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un bulletin de salaire récapitulatif conforme à la décision, alors :

« 1°/ que constitue une faute grave, l'absence injustifiée prolongée lors d'une période d'activité intense, d'un salarié occupant un poste important dans l'entreprise en dépit d'une mise en demeure de son employeur, et ce peu important son ancienneté, son passé disciplinaire irréprochable et les raisons de son absence dont l'employeur aurait connaissance ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le salarié qui occupait un poste important de chargé des achats stratégiques de l'entreprise, ne s'était pas présenté à son poste de travail depuis le 22 octobre 2018 pendant une période d'activité intense de l'entreprise, sans à aucun moment justifier de son absence et ce malgré une mise en demeure de son employeur du 5 novembre suivant ; qu'elle a écarté la qualification de faute grave aux motifs inopérants que le salarié avait une grande ancienneté et un passé disciplinaire irréprochable, et qu'il était en situation de devoir porter assistance à sa mère en raison de son état de santé dégradé et de son isolement, ce qui était connu de l'employeur avant l'engagement de la procédure de licenciement ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-1 du code du travail ; [...] ;

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel, qui a constaté que les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée étaient établis, a pu retenir, au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable et à la nécessité de

porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée, qu'ils ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi ;

Document 8 - Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ?

22 février 2023 - Dares Focus N°12 Laurent Brembilla, Olivier Dorothee et Guillaume Graindorge

Au 1^{er} semestre 2022, environ 70 % des licenciements pour faute grave dans le secteur privé sont motivés par un abandon de poste. Cela représente 123 000 salariés, dont 116 000 en CDI. Dans les trois mois suivant l'abandon de leur CDI, 55 % des personnes s'inscrivent à Pôle emploi [France travail] et 37 % accèdent au moins une fois à un nouvel emploi.

Un abandon de poste décrit une situation dans laquelle un salarié quitte son poste de travail sans avoir prévenu ou obtenu l'autorisation de son employeur. Actuellement, il peut donner lieu à un licenciement ou une rupture anticipée de CDD pour faute grave et permet potentiellement d'ouvrir un droit à l'assurance chômage. [...]

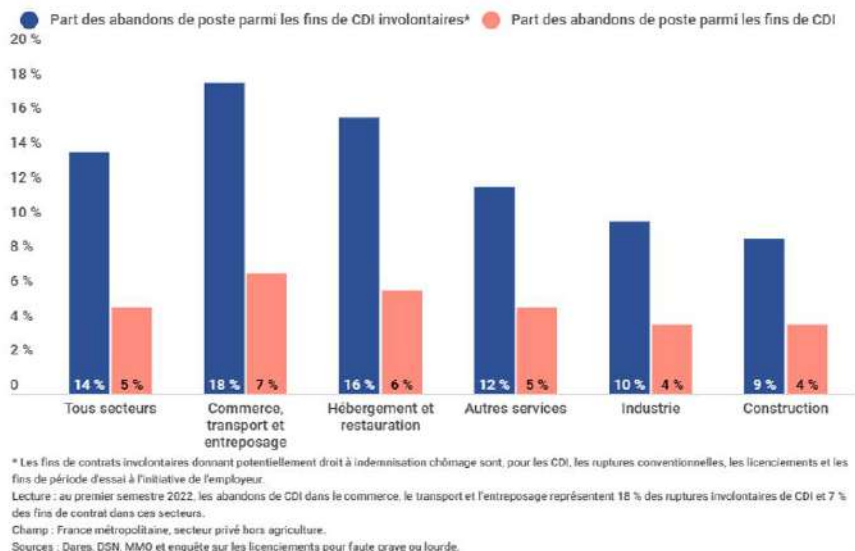
Afin d'estimer le nombre d'abandons de poste donnant lieu à licenciement pour faute grave, la Dares a interrogé un échantillon d'entreprises ayant procédé à ce type de licenciement au 1^{er} semestre 2022, ce qui permet d'en connaître le motif précis. [...]

123 000 salariés sont licenciés pour faute grave ou lourde à la suite d'un abandon de poste au 1^{er} semestre 2022

Au 1^{er} semestre 2022, 173 000 contrats de travail du secteur privé sont rompus à la suite d'un licenciement pour faute grave. 71 % sont justifiés pour un abandon de poste, qui constitue le premier motif devant ceux de nature disciplinaire (27 %, en majorité des violences, des comportements déloyaux ou d'insubordination. Il s'agit pour l'essentiel d'abandons de postes définitifs (94 % des cas) et nettement plus rarement d'abandons temporaires (6 %). 123 000 abandons de poste ont ainsi donné lieu à licenciement pour faute grave au premier semestre 2022, dont 116 000 concernent des CDI. Les abandons de CDI représentent 5 % de l'ensemble des fins de CDI sur la période (contre 43 % pour les démissions) et 14 % des fins de CDI involontaires donnant potentiellement droit à l'assurance chômage.

GRAPHIQUE 1 | Part des abandons de poste parmi les fins de CDI et les fins de CDI involontaires au 1^{er} semestre 2022

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC



Document 9 - Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission.

NOR : MTRT2304365D

Publics concernés : salariés et employeurs de droit privé. [...]

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

La Première ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 1237-1-1 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 10 mars 2023 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète :

Art. 1^{er}. - Au chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« **Démission**

« Art. R. 1237-13. - [...]

« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

Art. 2. - *Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

Fait le 17 avril 2023,

Par la Première ministre, ÉLISABETH BORNE

ELEMENTS DE CORRIGE

UE3 - Droit social

Sujet zéro

ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ ET BAREME NATIONAL

Afin que le jury national puisse se prononcer en toute équité, ce barème doit être respecté par toutes les commissions de correction

Les éléments du corrigé en italique ne sont pas exigés.

DOCUMENT CONFIDENTIEL

AUCUNE DIFFUSION AUTORISÉE À L'EXCEPTION DES CORRECTEURS

Le sujet zéro a été construit à partir d'un sujet existant (sujet DCG UE3 session 2025) afin d'illustrer les évolutions liées à la réforme en comparant le sujet avant réforme et le sujet après réforme.

La base documentaire est fortement enrichie aussi bien pour les cas pratiques que pour la question de réflexion. Comme pour les sessions précédentes, elle comprend des documents de natures variées : articles de lois, décision(s) de justice, extraits de contrat de travail et/ou de textes collectifs, extraits de règlement intérieur, articles de revues juridiques, études statistiques, documents de communication interne, etc.

Ces documents n'ont pas vocation à donner l'intégralité des réponses mais doivent être exploités par les candidats à la lumière de leurs connaissances juridiques. Il s'agit d'évaluer les compétences professionnelles consistant à exploiter de la documentation juridique et à prendre du recul afin de conseiller au mieux l'employeur. Ces compétences ne peuvent s'exercer sans les connaissances juridiques utiles.

Il est donc indispensable, tout au long de l'année, de préparer les étudiants à :

- une lecture rapide et efficace d'une masse conséquente de documents juridiques ;*
- repérer les informations clés et pertinentes ;*
- organiser les informations de manière à les exploiter en fonction des consignes données ;*
- exercer un esprit critique et réfléchi sur les informations collectées.*

DOSSIER 1 - BESOIN DE MAIN D'ŒUVRE ET EVOLUTIONS DU CSE

Le contexte et le questionnement de ce dossier ont été réécrits par rapport au sujet de la session 2025 de manière à retirer les questions portant sur des points juridiques très précis (exemple : Q.1.2. portant sur la visite de prévention et d'information) faisant appel à des documents dont l'apport restait relativement marginal (ex : l'identification des postes à risque pour déterminer le moment de la visite médicale). Les questions proposées (exemple : Q.1.3) sont davantage contextualisées et nécessitent un travail d'analyse et d'argumentation de la part des candidats.

1.1 Indiquer des avantages et inconvénients du recours au CTT par rapport au CDD pour la société LTR.

Compétence : 3.1 Proposer à l'employeur un contrat de travail adapté à une situation donnée.

Cette question se traite sans base documentaire, à partir des connaissances juridiques du candidat. La réforme n'a pas pour objectif de diminuer les exigences en termes d'apprentissage. Le candidat doit toujours s'attendre à être évalué sur la mobilisation de ses connaissances de droit social. Il doit également prendre du recul sur ces connaissances en développant ici une approche comparative de deux types de contrats de travail (CTT et CDD) et ainsi identifier leurs enjeux pour l'employeur en adoptant une posture de conseil.

Règles applicables : Contrairement au CDD, le recours au travail temporaire (CTT) met en présence trois parties et suppose la conclusion de deux contrats :

- un contrat de mission (ou contrat de travail temporaire) entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire ;
- un contrat de mise à disposition (ou contrat de prestation de service) conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur de l'intérimaire. En conséquence, elle n'a pas la charge du recrutement (sélection du candidat, rédaction du contrat de travail, déclarations auprès des organismes sociaux) ni de la gestion administrative du salarié (édition des bulletins de paie, procédure disciplinaire, rupture du contrat...). L'entreprise utilisatrice bénéficie ainsi de l'expertise de l'entreprise de travail temporaire.

En revanche, le travail temporaire est une forme de prêt de main d'œuvre à but lucratif. Par conséquent, l'entreprise de travail temporaire facture à l'entreprise utilisatrice le coût du travail et sa prestation de service. Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice n'a pas le contrôle sur le choix du candidat sélectionné et n'exerce pas le pouvoir disciplinaire sur le salarié en CTT.

L'intégralité de ces règles n'est pas exigée, ces règles ne sont exigées que dans la mesure où elles viennent étayer juridiquement un avantage ou un inconvénient retenu par le candidat.

Application : En cas de recours au CTT, l'entreprise LTR ne sera pas l'employeur de Joris DROZ. Elle sera liée contractuellement avec l'entreprise de travail temporaire.

Le recours au CTT présenterait plusieurs avantages pour LTR :

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

- un accès à un plus grand nombre de candidats et un remplacement rapide du salarié malade ;
- un allègement de la gestion de la relation de travail.

Toutefois, LTR devra assumer un surcoût lié au recours au CTT par rapport au CDD et accepter un moindre contrôle de la relation de travail, du recrutement jusqu'à la rupture.

Les correcteurs pourront valoriser tout autre élément pertinent justifié juridiquement (aménagement du terme du CTT, période d'essai, ...).

1.2 Déterminer si la société LTR sera à terme tenue de mettre en place des consultations récurrentes du CSE et préciser leur fréquence.

Compétences : 1.2 Vérifier les conditions de mise en place d'une représentation du personnel et préciser ses attributions ; 1.3 Résoudre un conflit de normes en droit social.

Cette question s'appuie sur le document 1 de la base documentaire, à savoir plusieurs articles extraits du Code du travail. Le document proposé est volontairement long afin d'amener le candidat à sélectionner l'information pertinente pour répondre au problème juridique posé. Il doit ainsi être en mesure de rappeler que seules les entreprises d'au moins 50 salariés seront concernées par les consultations obligatoires et récurrentes du CSE (information non mentionnée dans le document, compétence 1.2) puis il doit préciser la périodicité des consultations du CSE du fait de l'absence de dispositions conventionnelles à ce sujet (compétence 1.3).

Règles applicables : Seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées par les consultations obligatoires et récurrentes du CSE car ce dernier a alors des attributions économiques.

Pour ces entreprises, la loi impose l'organisation de ces consultations récurrentes sur 3 thèmes (art. 2312-17 - dispositions d'ordre public).

Un accord collectif peut définir le contenu, la périodicité et les modalités de ces consultations sous réserve que cette périodicité ne soit pas supérieure à trois ans.

Lorsqu'aucun accord collectif n'a été conclu sur ce sujet, l'article 2312-22 (dispositions supplétives) prévoit par défaut que ces consultations ont lieu une fois par an.

Application : La société LTR a désormais des effectifs supérieurs à 50 salariés, elle devra donc à terme mettre en place des consultations récurrentes du CSE.

Aucun accord de branche et aucun accord d'entreprise n'ayant été conclu sur ce point, la société LTR sera tenue d'organiser des consultations une fois par an sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi en respectant le cadre défini par la loi.

1.3 Apprécier si les dispositions du futur accord d'entreprise pourront valablement s'appliquer à la société LTR.

Compétences : 1.3 Déterminer si un accord ou une convention collective s'applique à une entreprise ; Résoudre un conflit de normes en droit social.

Cette question porte sur l'articulation des sources en droit du travail et la résolution d'un conflit de normes, qui sont des compétences fondamentales que le candidat doit maîtriser.

A partir des sources fournies en base documentaire, le candidat doit analyser la validité du projet d'accord d'entreprise par rapport à la loi d'une part, et par rapport à un éventuel accord de branche d'autre part. Ces deux temps de réflexion sont rappelés explicitement dans le contexte et le candidat doit les suivre pour structurer son analyse.

Règles applicables : Est à temps partiel, le salarié dont la durée contractuelle de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle.

Le salarié à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires (c'est-à-dire des heures effectuées au-delà de la durée prévue par son contrat de travail), mais uniquement si elles sont prévues au contrat. À défaut, l'employeur ne peut pas y recourir. L'employeur doit informer le salarié au moins 3 jours avant.

Le nombre d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau d'un temps complet (c'est-à-dire au niveau de la durée légale). À défaut, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en contrat à temps complet avec rappel de salaire correspondant.

À défaut de disposition conventionnelle, les heures complémentaires ne doivent pas excéder 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat. Cependant, un accord collectif (d'entreprise ou de branche) peut permettre de porter le nombre d'heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat.

Sauf accord collectif plus favorable, les heures complémentaires donnent droit à 10 % de majoration salariale pour celles accomplies dans la limite du

dixième de la durée contractuelle et 25 % de majoration pour les heures suivantes.

Par ailleurs, en cas de conflit entre un accord d'entreprise et la convention de branche, c'est en principe l'accord d'entreprise qui s'applique en priorité. Cependant, il existe des domaines dans lesquels l'accord de branche reste prioritaire, par exemple, le taux de majoration des heures complémentaires. Ce n'est pas le cas pour le nombre d'heures complémentaires (document 3).

Application : Le projet d'accord d'entreprise que souhaite conclure André LAPIERRE avec le CSE (document 2) prévoit que les salariés de LTR pourront accomplir des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée prévue à leur contrat de travail. Il prévoit également que ces heures seront majorées selon les dispositions légales. Ces deux clauses sont bien conformes à la loi et donc applicables.

De plus, le nombre d'heures complémentaires n'est pas un domaine de primauté de l'accord de branche. En conséquence, même si la convention de branche prévoit un nombre d'heures différent, c'est l'accord d'entreprise conclu au sein de LTR qui s'appliquera. En revanche, si la convention de branche prévoit des majorations salariales plus élevées que ce que prévoit le projet d'accord d'entreprise, ce seront les dispositions de la convention de branche qui s'appliqueront car il s'agit d'un domaine de primauté de l'accord de branche.

DOSSIER 2 - MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS

2.1 Conseiller la société LTR sur les modalités de mise en place du dispositif « client mystère » au sein de la société pour garantir la recevabilité du rapport comme mode de preuve en cas de licenciement d'un salarié.

Compétence : 2.2 Apprécier la validité de l'exercice du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur.

Dans ce dossier, le candidat est explicitement placé dans une démarche de conseil auprès de l'employeur qui souhaite mettre en place un dispositif de contrôle de ses salariés (client mystère). Le candidat doit apprécier la validité du contrôle (client mystère) et faire le lien avec la décision de la Cour de cassation sur la recevabilité des modes de preuve.

Le candidat doit ici mettre en œuvre sa compétence à analyser une décision de justice puis à l'utiliser pour justifier un conseil juridique.

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

Règles applicables : L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller le travail de ses salariés, sous réserve de respecter certaines conditions :

- toute atteinte apportée aux droits et libertés par un dispositif de contrôle doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ;
- l'employeur doit préalablement informer les salariés concernés (pas de contrôle clandestin) et informer et consulter le CSE sur les techniques et moyens mis en œuvre ;
- si le dispositif de contrôle implique le traitement de données à caractère personnel, l'employeur doit respecter les exigences du RGPD (organiser l'accès aux données, tenue d'un registre des activités de traitement, éventuellement ...).

L'arrêt de la Cour de cassation du 6 septembre 2023 (document 4) rappelle qu'un mode de preuve licite est recevable par principe (la jurisprudence récente admettant la recevabilité des preuves illicites n'est pas exigée ici). Dès lors, si l'employeur a satisfait aux exigences de transparence, de proportionnalité et de nécessité et au RGPD, les preuves recueillies dans le cadre du dispositif du client mystère ne sont pas considérées comme un stratagème et sont systématiquement recevables.

Application : André LAPIERRE souhaite mettre en place un dispositif de « client mystère » pour surveiller l'activité de ses commerciaux durant le temps de travail.

La surveillance vise à contrôler la qualité des informations délivrées par les commerciaux à la clientèle en ayant recours à un client mystère. Ce dispositif est justifié par l'importance de la qualité de l'information délivrée aux clients. L'intervention du client mystère se limite aux commerciaux et son rapport se limite aux seules informations délivrées aux clients, le dispositif de contrôle n'est donc pas disproportionné.

André LAPIERRE devra veiller à informer et consulter le CSE (à partir de 50 salariés) et à informer les salariés préalablement à la mise en place du procédé de surveillance.

Enfin, le dispositif impliquant un traitement des données personnelles recueillies, l'employeur doit respecter les exigences du RGPD, notamment l'inscrire sur le registre des activités de traitement (non exigé).

En conclusion, les preuves recueillies dans le cadre du dispositif du client mystère seront recevables en justice pour étayer un licenciement.

DOSSIER 3 - RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL

3.1 Déterminer si Jules RENAN peut refuser la mutation envisagée et préciser les conséquences d'un tel refus.

Compétence : 2.1 Apprécier l'intérêt et la validité des clauses spécifiques d'un contrat de travail et des conditions de leur mise en œuvre.

La question porte sur l'analyse d'une clause du contrat de travail (clause de mobilité).

Le candidat doit qualifier la clause de mobilité, en apprécier la validité et en déduire les conséquences en cas de refus du salarié de la mutation envisagée.

Règles applicables : La clause de mobilité est la clause par laquelle le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail en dehors de la zone géographique de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de mobilité doit être écrite (dans le contrat de travail ou dans un accord collectif applicable) et elle doit définir précisément la zone géographique d'application (l'employeur ne doit pas pouvoir en étendre unilatéralement la portée) ;

La clause de mobilité doit être mise en œuvre de bonne foi par l'employeur, c'est-à-dire être dictée dans l'intérêt légitime de l'entreprise, ne pas porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et respecter un délai de prévenance suffisant.

La mutation du salarié en application d'une clause de mobilité s'analyse en un simple changement de ses conditions de travail qui s'impose à lui (pouvoir de direction de l'employeur). Le refus du salarié constitue alors une faute susceptible de justifier son licenciement.

En revanche, le salarié peut refuser sa mutation sans commettre de faute si la clause de mobilité n'est pas valable ou si l'employeur la met œuvre de mauvaise foi (abus de droit, atteinte disproportionnée au droit à la vie personnelle et familiale du salarié, absence de délai de prévenance, absence d'intérêt légitime ...).

Application : La clause de mobilité géographique prévue dans le contrat de travail de Jules RENAN (document 5) définit précisément sa zone géographique d'application (départements de Charente et des Deux-Sèvres).

La clause sera mise en œuvre dans l'intérêt légitime de l'entreprise (difficultés à recruter des salariés qualifiés en Deux-Sèvres). On suppose qu'André LAPIERRE respectera le délai de prévenance indiqué dans la clause qui est suffisant (3 mois).

Concernant une éventuelle atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie familiale et personnelle, la mise en œuvre de la clause ne semble pas abusive (on admettra une réponse contraire si le candidat en tire les conséquences logiques sur la possibilité d'un refus par le salarié).

La clause de mobilité est donc valable et correctement mise en œuvre. Le refus du salarié serait donc fautif et pourrait fonder une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

(Si le candidat a admis une atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, il devra mentionner que le refus du salarié sera valable et non fautif).

3.2 Présenter à la société LTR les modes de rupture du contrat de travail envisageables face aux absences injustifiées de Line Tran en appréciant leurs conséquences juridiques et financières, puis formuler une recommandation argumentée en faveur du mode de rupture le plus adapté pour l'entreprise.

Pour cela, vous devez mobiliser vos connaissances et intégrer les documents mis à votre disposition en mettant notamment en évidence l'évolution de la législation. La méthodologie du cas pratique n'est pas attendue, mais la qualité de l'argumentation sera évaluée.

Compétence : 2.3 Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée et en déduire les conséquences juridiques et financières.

Cette question est la plus représentative de l'évolution de l'épreuve.

Le candidat bénéficie d'une base documentaire très fournie. La question posée doit être traitée de manière structurée mais sans appliquer la méthodologie du cas pratique. Une réponse organisée en parties clairement identifiées est attendue. Elle permet d'apprécier le recul, l'analyse, la compréhension et l'esprit critique du candidat. Ce dernier doit être capable de proposer une réponse argumentée intégrant les évolutions juridiques récentes (législatives ou jurisprudentielles) en exploitant la base documentaire fournie.

Le candidat doit mobiliser ses connaissances juridiques sur les différents modes de rupture du contrat de travail et montrer les avantages et les inconvénients de ces modes de rupture compte tenu de l'évolution législative récente évoquée dans la documentation. A partir de son analyse,

Document institutionnel. Sources : MESR - CNOEC - CNCC

il doit être en mesure de conseiller l'employeur sur le mode de rupture le plus adapté au contexte proposé.

Line TRAN n'a pas repris son poste à la suite de ses congés sans justifier cette absence, il s'agit d'un abandon de poste, comme le rappelle le document 8 « un abandon de poste décrit une situation dans laquelle un salarié quitte son poste de travail sans avoir prévenu ou obtenu l'autorisation de son employeur ».

Face à cette situation, André LAPIERRE peut mettre fin au contrat de travail de Line TRAN selon différentes modalités.

- André LAPIERRE peut proposer à Line une rupture conventionnelle homologuée. Il s'agit d'un mode de rupture du CDI qui permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord par la signature d'une convention, qui sera ensuite homologuée par la DREETS.

La rupture conventionnelle homologuée présente peu de risque de recours de la part du salarié puisqu'il a donné son accord à la rupture, sauf s'il montre un vice de son consentement (auquel cas, la convention de rupture serait nulle et produirait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse). C'est l'avantage de ce mode de rupture.

En revanche, l'employeur doit respecter une procédure, notamment un entretien et faire homologuer la convention de rupture par la DREETS. De plus, il doit verser au salarié une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement (art. L1237-13 du Code du travail, document 6).

Enfin, la rupture conventionnelle homologuée est assimilée à une situation où le salarié est privé involontairement d'emploi. Il a donc droit à l'allocation de retour à l'emploi s'il a suffisamment cotisé.

- André LAPIERRE peut licencier Line pour faute grave ou simplement sérieuse, celle de ne pas justifier son absence. Comme pour tout licenciement, il devra respecter la procédure : convocation - entretien - notification.

L'abandon de poste peut être constitutif d'une faute grave, si l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise rendant impossible le maintien de Line dans l'entreprise. En cas de faute grave, André LAPIERRE n'aura pas à verser d'indemnité de licenciement et n'aura pas à respecter de préavis.

Cependant, selon le contexte, l'abandon de poste peut parfois n'être qu'une faute sérieuse, comme l'a jugé la Cour de cassation

dans un arrêt du 17 janvier 2024 (document 7). Dans cette affaire, l'absence injustifiée du salarié « qui occupait un poste important de chargé des achats stratégiques de l'entreprise » « au passé disciplinaire irréprochable » « pendant une période d'activité intense » n'est pas une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise puisqu'il devait porter assistance à sa mère âgée, malade et isolée, ce qui était connu de l'employeur avant la procédure de licenciement.

En cas de faute simplement sérieuse, André LAPIERRE devra respecter un préavis et verser à Line une indemnité de licenciement.

Le salarié licencié, quel que soit le motif, est privé involontairement d'emploi et a donc droit à l'allocation de retour à l'emploi s'il a suffisamment cotisé.

- Enfin, André LAPIERRE peut faire valoir une présomption de démission. En effet, depuis la loi du 21 décembre 2022 (décret d'application du 17 avril 2023), le salarié qui abandonne son poste volontairement est présumé avoir démissionné. L'employeur doit au préalable mettre en demeure le salarié de justifier son absence, de reprendre son poste dans un délai fixé qui ne peut être inférieur à 15 jours (document 9) et l'informer des conséquences que peut avoir l'absence de reprise de travail sans motif légitime. Le salarié qui ne reprend pas son poste après écoulement du délai imparti ou ne fournit pas de motif légitime (motifs énoncés dans le document 9), est présumé avoir démissionné.

Cette réforme permet de faire face au nombre important de licenciements pour abandon de poste. En effet, selon la Dares (document 8), au 1er septembre 2022 environ 70% des licenciements pour faute étaient motivés par un abandon de poste.

La présomption de démission évite ainsi à l'assurance chômage de verser l'allocation de retour à l'emploi car le salarié n'est pas considéré comme privé involontairement d'emploi. De plus, cette réforme évite à l'employeur de devoir respecter la procédure de licenciement et de verser une indemnité de licenciement (s'il s'avère que la faute n'est que simple).

En conclusion, si Line TRAN n'indique aucun motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission (raisons médicales, refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation par exemple) dans les 15 jours qui suivent la mise en demeure d'André LAPIERRE, on peut conseiller à ce dernier de faire valoir une présomption de démission. Il n'aura alors aucune autre procédure à respecter ni d'indemnité à lui verser.