



Master 1 DROIT

Examens du 1^{er} semestre 2019/2020

Session 1

**Ingénierie des relations collectives de travail
1 heure
AUCUN DOCUMENT**

Prof. F. DUQUESNE

Veillez répondre aux questions ci-dessous en utilisant la grille qui vous a été remise.

Respectez strictement les consignes indiquées sur la grille de réponses.

Etude de cas assortis de questions. Il peut y avoir une ou plusieurs bonnes réponses aux questions.

Seules les bonnes réponses sont comptabilisées. Un point est accordé pour chaque bonne réponse.

Cas n° 1

Tulipe, DHR au sein de la SARL « MOULIN-LIMASSOL », s'interroge car des syndicats signataires de l'accord d'entreprise ayant recueilli plus de 30% des suffrages, qui n'ont pas demandé l'organisation d'une consultation des salariés, s'opposent à la demande qu'elle a formulée en vue de cette consultation.

- 1- Cette opposition à la demande de Tulipe
 - A- est fondée en ce sens que Tulipe n'a pas le droit de réclamer la consultation
 - B- ne fait pas obstacle à la démarche de celle-ci car l'opposition doit émaner de tous les signataires
 - C- est soumise au délai d'un mois
 - D- est soumise au délai de deux mois

- 2- La demande de Tulipe
 - A- est soumise au délai d'un mois
 - B- est soumise au délai de deux mois
 - C- est soumise au délai de trois mois
 - D- n'est soumise à aucun délai

- 3- L'accord d'entreprise en question requiert pour sa validité une consultation des salariés
 - A- quoique la majorité de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives a été atteinte au moment de la signature
 - B- quoique la majorité de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives a été atteinte au moment de la demande d'une telle consultation par ces organisations
 - C- quoique la majorité de plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives est toujours atteinte huit jours après la demande d'une telle consultation par ces organisations
 - D- quoique la majorité de plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives est toujours atteinte huit jours après la demande d'une telle consultation par ces organisations

- 4- En cas de désaccord sur les modalités de la consultation
 - A- le tribunal judiciaire est saisi par les organisations syndicales représentatives signataires à titre exclusif dans le délai de 8 jours à compter de la notification de l'employeur
 - B- le tribunal judiciaire est saisi par les organisations syndicales représentatives dans le délai de 10 jours à compter de la notification de l'employeur
 - C- le tribunal judiciaire est saisi par les organisations syndicales représentatives dans le délai de 20 jours à compter de la notification de l'employeur
 - D- le tribunal judiciaire rend une décision qui est susceptible d'un pourvoi en cassation

- 5- La consultation envisagée par Tulipe,
 - A- ne peut se tenir par voie électronique
 - B- requiert les 3/4 des suffrages exprimés pour sa validité
 - C- concerne l'ensemble des salariés compris dans le périmètre des négociations selon le tribunal d'instance de Puteaux
 - D- requiert la majorité des suffrages exprimés

Cas n° 2

Javotte se perd en conjectures au sujet de la négociation que peut mener le négociateur de substitution ou le Conseil d'entreprise. En effet, son employeur lui a demandé de dresser un tableau des différentes hypothèses. Mais elle a jeté dans le broyeur familial ses notes de cours de master 2. Elle vous consulte donc sur différents points.

- 6- S'agissant des thèmes de cette négociation, elle vous demande de valider
 - A- que le référendum d'entreprise occupant moins de 11 salariés peut porter sur l'ensemble des thèmes de la négociation
 - B- que l'accord signé par l' élu non mandaté dans l'entreprise de 49 salariés ne peut porter que sur certains thèmes visant à l'application de la loi
 - C- que l'accord signé par l' élu mandaté dans l'entreprise de 49 salariés ne peut porter que sur certains thèmes visant à l'application de la loi
 - D- que l'accord signé par les élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés peut porter sur tous les thèmes de la négociation

- 7- S'agissant de la représentation syndicale où électorale dans l'entreprise au moment de la négociation, elle vous demande de valider
 - A- que le recours aux négociateurs de substitution est possible en présence d'un comité d'entreprise ou d'un délégué du personnel
 - B- que le recours aux négociateurs de substitution est possible en présence d'un Conseil d'entreprise
 - C- que le recours aux négociateurs de substitution serait possible en l'absence de délégué syndical intercatégoriel quoiqu'un délégué syndical a été désigné par une organisation syndicale catégorielle
 - D- que le recours au représentant de la section syndicale est possible dans l'entreprise de 11 à 20 salariés sans élus

- 8- S'agissant des conditions dans lesquelles la négociation avec le Conseil d'entreprise peut être engagée, elle vous demande de valider
 - A- que le Conseil d'entreprise peut négocier un plan de sauvegarde de l'emploi
 - B- que le Conseil d'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical
 - C- que le Conseil d'entreprise peut négocier sa propre mise en place
 - D- que le Conseil d'entreprise est institué par accord majoritaire ou non signé avec le délégué syndical

Cas n° 3

Berthe SPITZ, la déléguée syndicale de l'établissement situé dans le quartier « Paul FROMENT » de Vitry sur Seine de la SARL « « VBM » (« VITA BONNE MINE » ; RCS 16978265836978) dans le Val-de-Marne, vous consulte car elle s'interroge sur la convention collective applicable à l'établissement qui fabrique des croquettes médicalisées pour Loulou de Poméranie.

- 9- Compte tenu des éléments indiqués, vous diriez
 - A- que l'établissement ne dépend d'aucune convention collective
 - B- que l'établissement dépend de la convention de l'alimentation pour animaux du Val-de-Marne (94)
 - C- que l'établissement dépend de la convention des professionnels de l'animal familial à laquelle est soumis le siège de la société situé à Talence
 - D- que l'établissement dépend de la convention de l'industrie alimentaire régionale de l'Île-de-France car la SARL est spécialisée dans cette activité

- 10- Avec Berthe vous diriez, en outre
 - A- que la convention collective applicable peut dépendre de l'affiliation à une caisse de congés payés
 - B- que la convention collective applicable est celle que désigne l'inspecteur du travail consulté sur ce point
 - C- que la convention collective applicable est celle qui découle d'une qualification fiscale des activités de l'entreprise
 - D- que la convention collective applicable est celle attachée à l'activité de l'établissement

- 11- Dans la mesure où la fabrication des croquettes s'accompagne d'une activité de promotion et de vente occupant exclusivement des commerciaux sur le site de Mantes-la-Jolie, en Seine et marne, vous diriez
- A- que la convention applicable à l'établissement est celle qui occupe le plus grand nombre de salariés
 - B- que la convention applicable est celle de l'activité dont le chiffre d'affaires est le plus élevé
 - C- que la convention applicable peut être la convention étendue que l'activité exercée entre ou non dans son champ d'application
 - D- que la convention collective applicable est celle attachée à l'activité de l'établissement
- 12- S'agissant du site de Mantes-la-Jolie, vous diriez
- A- que la convention applicable aux salariés qui s'y trouvent occupés est celle en vigueur au sein du site de Vitry sur Seine car son activité n'est pas nettement différenciée
 - B- que la convention applicable aux salariés qui s'y trouvent occupés dépend du volume de son activité
 - C- que la convention applicable aux salariés qui s'y trouvent occupés lui est propre du fait de la nature différente de son activité et de la polyvalence de ces salariés
 - D- que la convention applicable aux salariés qui s'y trouvent occupés lui est propre du fait de la nature différente de son activité et du défaut de polyvalence de ces salariés
 - E-
- 13- Un problème est soulevé par Palmyre qui est assembleur de lignes de fabrication chez « VBM » et qui réclame la prime dite « du joint » due chaque fois que le calorifugeage est posé le vendredi soir en application de la convention collective des monteuses de la métallurgie légère.
- A- cette prétention doit être écartée car la prime demandée n'existe pas dans la convention collective de branche applicable à « VBM »
 - B- cette prétention doit être accueillie car 10% du personnel de « VBM » est occupé au montage des lignes
 - C- cette prétention doit être accueillie car l'activité de montage est autonome
 - D- cette prétention doit être accueillie s'il existe une clause d'option réciproque dans les conventions collectives de branche applicables à l'entreprise et au sein du secteur de la métallurgie légère

Cas n° 4

Javotte a signé en avril 2019 avec « NORD-ACTION » un accord qui « se substitue » à un accord plus ancien conclu avec ce syndicat et la CGT. Elle vous consulte sur l'application de ce nouvel accord car elle souhaiterait limiter le coût économique que cela représente pour l'entreprise.

- 14- Dans l'hypothèse où le nouvel accord augmenterait le montant de la prime de salissure de l'ancien accord signé en 2018, vous diriez
- A- que cet accord s'applique pour le passé seulement
 - B- que cet accord s'applique pour l'avenir seulement
 - C- que cet accord s'applique pour le passé et pour l'avenir
 - D- que cet accord ne peut s'appliquer faute d'unanimité
- 15- Dans l'hypothèse où le nouvel accord corrigerait une erreur de plume détectée dans l'ancien accord, vous diriez
- A- que cet accord s'applique pour le passé seulement
 - B- que cet accord s'applique pour l'avenir seulement
 - C- que cet accord s'applique pour le passé et pour l'avenir
 - D- que cet accord ne peut s'appliquer faute d'unanimité

- 16- Dans l'hypothèse où le nouvel accord expliquerait le calcul de la prime de salissure inscrite dans l'ancien accord signé en 2018, vous diriez
- A- que cet accord s'applique pour le passé seulement
 - B- que cet accord s'applique pour l'avenir seulement
 - C- que cet accord s'applique pour le passé et pour l'avenir
 - D- que cet accord ne peut s'appliquer faute d'unanimité
- 17- Dans l'hypothèse où le nouvel accord ajouterait une prime de sourire à l'accord signé en 2018, vous diriez
- A- que cet accord s'applique pour le passé seulement
 - B- que cet accord s'applique pour l'avenir seulement
 - C- que cet accord s'applique pour le passé et pour l'avenir
 - D- que cet accord ne peut s'appliquer en raison de l'identité du syndicat signataire

Cas n° 5

Perle GERMAIN-JOUBERT vous consulte car l'accord en vigueur au sein de l'entreprise a été récemment dénoncé ce qui lui cause beaucoup de soucis. En effet, quoique cette dénonciation a été le fait de l'ensemble des signataires, des questions de procédure ont été soulevées tandis que des salariés ont saisi les prud'hommes de demandes individuelles alors que, dans le même temps, la CGT a réclamé l'annulation de l'accord de substitution qui a été conclu.

- 18- S'agissant des délais, vous pouvez lui indiquer
- A- que celui de préavis est de 3 mois non négociable
 - B- que celui de préavis est de 3 mois négociable
 - C- que celui de discussion est de 3 mois à compter de la fin du préavis
 - D- que celui de survie provisoire est de 12 mois non négociable
- 19- S'agissant des acteurs de la dénonciation, vous pouvez la rassurer en lui indiquant
- A- que la dénonciation de l'accord conclu par le délégué syndical peut être le fait d'un salarié mandaté
 - B- que la dénonciation de l'accord conclu par le délégué syndical peut être le fait d'un élu du personnel
 - C- que la dénonciation de l'accord conclu par le délégué syndical peut être le fait d'un élu mandaté
 - D- que la dénonciation de l'accord conclu par le délégué syndical peut être le résultat d'un référendum
- 20- S'agissant du moment de la dénonciation vous l'apaiserez en lui disant
- A- que celle-ci peut intervenir au cours de NAO (négociation annuelle obligatoire) sur un autre thème que celui de la NAO
 - B- que celle-ci n'a pas à être motivée
 - C- que celle-ci n'a pas à être notifiée au signataire, en l'occurrence
 - D- que celle-ci n'a pas à être précédée d'une consultation du CSE
- 21- S'agissant de l'application de l'accord au cours de la période de survie provisoire, vous la réconforterez en lui indiquant
- A- que cette application est d'une année sauf clause précisant une durée supérieure
 - B- que cette application ne concerne pas les salariés embauchés pendant la période de préavis
 - C- que cette application est de trois années sauf clause précisant une durée supérieure
 - D- que cette application ne concerne pas les salariés embauchés pendant la période de survie
- 22- S'agissant de l'accord de substitution vous lui donnerez toutes les assurances en précisant

- A- que l'annulation ultérieure de cet accord met un terme au processus de négociation de substitution
- B- que cet accord n'est pas nécessairement plus favorable que l'accord qu'il remplace
- C- que c'est d'accord peut entrer en vigueur durant la période de préavis
- D- que cet accord ne porte pas sur les mêmes clauses que celui qu'il remplace

- 23- S'agissant de l'échec de la négociation de substitution vous achèverez de la convaincre en lui disant
- A- que cet échec met un terme à l'application de l'accord initial dans tous ses effets
 - B- que cet échec déclenche seulement l'incorporation des avantages individuels au contrat de travail des salariés embauchés jusqu'à l'issue de la période de survie provisoire
 - C- que cet échec déclenche seulement l'incorporation d'une garantie de rémunération au contrat de travail des salariés embauchés jusqu'à l'issue de la période de survie provisoire
 - D- que cet échec déclenche seulement l'incorporation d'une garantie de rémunération au contrat de travail des salariés embauchés avant la dénonciation
- 24- S'agissant de la garantie due en cas d'échec de la négociation de substitution vous contribuerez à conforter son humeur en lui indiquant
- A- que cette garantie est exclusivement liée à la durée légale de travail du salarié au cours des 12 derniers mois
 - B- que cette garantie est composée des sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail exclusivement
 - C- que cette garantie prend la forme d'une indemnité différentielle
 - D- que cette garantie entre en comparaison, le cas échéant, avec l'accord d'entreprise conclu ultérieurement selon une méthode de comparaison détaillée et non point globale

Cas n°6

Les élus CSE de la SA « PERLES ET PLUCHES » qui occupe 52 salariés ont saisi l'inspection du travail le 25 janvier 2018 car ils estiment qu'ils n'ont pas été correctement informés et consultés au sujet de la vente d'un fonds de commerce appartenant à la société qu'accompagnent 18 licenciements. Pour sa part, Tulipe, la responsable des ressources humaines de la société, considère qu'elle a parfaitement respecté les procédures sur le conseil de son notaire maître FEULASSE. Elle vous expose la situation.

- 25- L'autorisation administrative requise en vue de la vente ayant été obtenue le 15 janvier 2018, vous approuvez Tulipe lorsqu'elle déclare
- A- que l'information-consultation des élus du comité ne s'imposait qu'à partir de cette date
 - B- que l'information-consultation des élus du comité ne s'imposait qu'à partir du moment où le principe d'une vente était arrêté
 - C- que l'information-consultation des élus du comité ne s'imposait qu'à partir du moment où le principe d'une vente était arrêté ainsi que ses modalités de mise en œuvre
 - D- que l'information-consultation des élus du comité ne s'imposait qu'à partir du moment où l'acheteur avait obtenu l'accord de la banque chargée de financer son achat
- 26- La conclusion de la vente du fonds commerce étant programmée le 22 mars 2018, vous soutenez les dires de Tulipe lorsqu'elle souligne
- A- que l'information des salariés devait intervenir le 21 janvier 2018
 - B- que l'information des salariés devait intervenir le 21 mars 2016
 - C- que l'information des salariés devait intervenir 2 mois avant l'information consultation du CSE
 - D- que l'information des salariés devaient survenir, au plus tard, au moment de l'information consultation du CSE sur le projet de vente

- 27- S'agissant du contenu de l'information remise aux élus du comité, vous félicitez Tulipe lorsqu'elle précise
- A- qu'une simple synthèse des documents préalables à la vente pouvait être remise aux élus
 - B- que la synthèse des documents préalables à la vente devait être accompagnée d'une information sur les conséquences des licenciements ainsi que de la vente en matière de santé de sécurité et des conditions de travail
 - C- que l'information sur le prix de vente était confidentielle
 - D- que l'information sur le prix de vente n'avait pas à être communiquée aux élus
- 28- S'agissant de la consultation des élus, vous rassurez Tulipe lorsqu'elle indique
- A- que les élus du comité étaient appelés à se réunir une première fois afin de se prononcer sur l'opération ainsi que ses modalités d'application
 - B- que les élus du comité étaient appelés à se réunir une seconde fois afin de se prononcer sur le licenciement économique
 - C- que les réunions du comité devaient être séparées par un délai de 14 jours au maximum
 - D- que les réunions du comité devaient être séparées par un délai de 15 jours au minimum

Cas n° 7

Eloi BANNALEC est le représentant de la section syndicale de la SARL « LEDELUGE » spécialisée dans la fabrication de parapluies et située à TOURLAVILLE. Il a récemment interpellé l'agent de contrôle de l'inspection du travail sur le fait que la négociation au sein de l'entreprise ne se déroulait pas normalement en matière de salaire.

Il vous rapporte que Suzette FREON, la nouvelle gérante, a engagé la discussion le 12 mars 2019 et annoncé d'emblée qu'une seule réunion serait organisée sur les salaires effectifs ainsi que sur l'égalité professionnelle (Gustave MUSARAIGNE, l'ancien gérant, avait conclu le précédent accord en juin 2017).

Il vous indique également que les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération n'ont pas été publiés ce qui, selon lui, expose l'employeur à une sanction pénale.

Mais Suzette a pris les devants et a interrogé l'autorité administrative.

Durant la négociation, elle a accordé à Bizarre WILLIS, un jeune cadre tout récemment recruté, une prime de « haute fréquence ».

- 29- La négociation sur les salaires effectifs recouvre
- A- une discussion sur les salaires bruts versés aux salariés, à titre exclusif
 - B- une discussion sur les salaires bruts et les avantages salariaux ou en nature
 - C- une discussion sur les augmentations individuelles
 - D- une discussion sur la rémunération effective des hommes et des femmes
- 30- La négociation annuelle d'entreprise recouvre obligatoirement
- A- une négociation sur le temps de travail
 - B- une négociation sur le partage de la valeur ajoutée
 - C- une négociation sur la qualité de vie au travail
 - D- une négociation sur l'accès à la formation professionnelle
- 31- La publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération
- A- s'accompagne d'une publication des actions mises en œuvre
 - B- intervient tous les quatre ans
 - C- déclenche, en cas d'insuffisance de résultats de la négociation, un rattrapage tous les ans

D- déclenche, en cas d'insuffisance de résultats de la négociation, un rattrapage tous les quatre ans

32- L'insuffisance des résultats du rattrapage

- A- donne lieu à une sanction pénale
- B- donne lieu à une pénalité financière susceptible d'atteindre 10% de la masse salariale
- C- donne lieu à une pénalité financière susceptible d'atteindre 1% de la masse salariale
- D- ne donne lieu à aucune sanction

33- Le défaut de publication des indicateurs

- A- donne lieu à une sanction pénale
- B- donne lieu à une pénalité financière susceptible d'atteindre 10% de la masse salariale
- C- donne lieu à une pénalité financière susceptible d'atteindre 1% de la masse salariale
- D- se cumule avec la pénalité financière due au titre de l'insuffisance des résultats du rattrapage

34- La prime de « haute fréquence » dont jouit Bizarre WILLIS en cours de négociation

- A- est illégalement attribuée, faute d'urgence
- B- peut être attribuée avec l'accord exceptionnel des négociateurs
- C- peut être attribuée en tous les cas
- D- recouvre une somme intégrant l'enveloppe salariale qui fait l'objet de la négociation

35- La négociation annuelle d'entreprise

- A- en l'absence d'accord d'adaptation, requiert l'organisation de deux réunions en sus de celle de préparation
- B- en présence d'un accord d'adaptation, peut impliquer l'organisation de quatre réunions dont celle de préparation
- C- en l'absence d'accord d'adaptation, requiert l'organisation de deux réunions dont celle de préparation
- D- en présence d'un accord d'adaptation, peut impliquer l'organisation de deux réunions dont celle de préparation

36- Engager la négociation le 12 mars 2019 sur les salaires, en l'occurrence

- A- est tardif et expose Suzette à une amende de 3750 euros ainsi qu'à un an de prison
- B- est possible puisque la périodicité en la matière est de quatre ans
- C- est possible puisque la périodicité en la matière est de cinq ans
- D- est tardif et expose à une pénalité représentant entre 1% et 10% de la masse salariale