

EXAMEN D'ACCÈS CRFPA

SESSION 2018

DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures

Coefficient : 2

Le candidat doit impérativement traiter la matière qu'il a choisie lors de son inscription conformément à l'article 2-3° de l'arrêté du 17 octobre 2016 fixant le programme et les modalités de l'examen d'accès au centre régional de formation professionnelle d'avocats, sous peine d'être sanctionné d'un zéro dans ladite matière.

Documents autorisés : Les candidats peuvent utiliser les codes annotés mais non commentés, ainsi que les recueils (ou photocopies tirées de sites Internet officiels) de textes réglementaires, législatifs et supra-législatifs nationaux, et de normes européennes et internationales, ne contenant aucune indication de doctrine. Sont interdites les photocopies des circulaires et de la jurisprudence.

Ces documents pourront être surlignés ou soulignés y compris sur la tranche. Cependant, aucune annotation manuscrite ne pourra y figurer. Les onglets, marque-pages ou signets non annotés sont autorisés.

DROIT SOCIAL

Vous êtes en charge des affaires juridiques et judiciaires de M. Dubois, chef d'une entreprise de 247 salariés – répartis sur deux sites, l'un en région parisienne, l'autre à Marseille -, dont l'objet est la vente par correspondance de chaussures. En ce début d'année, il rencontre une série de difficultés dans ses relations avec certains personnels et souhaite recueillir vos conseils.

Il s'estime d'abord confronté à des difficultés économiques à la suite de la baisse des commandes depuis deux trimestres consécutifs. En comparaison avec la même période de l'année dernière, cette baisse est de 7 %. Souhaitant procéder à un licenciement collectif pour motif économique, il s'interroge sur la nature des motifs qu'il pourrait invoquer. Depuis plusieurs années, ses collaborateurs l'alertent sur les coûts importants résultant du fonctionnement du site de la région parisienne, qui occupe 75 salariés. C'est pourquoi M. Dubois envisage de procéder à une cessation d'activité partielle, dans le but de justifier la fermeture de l'établissement parisien et de déplacer les salariés concernés sur le site marseillais. Il vous revient de conseiller M. Dubois sur le choix du motif matériel (suppression d'emploi, transformation d'emploi ou modification des contrats de travail) qui justifiera la disparition des emplois parisiens. Il vous revient également de le conseiller sur le choix du motif originel : la cause tirée de la cessation d'activité est-elle pertinente ?

7 points

M. Dubois n'apprécie guère le comportement d'un salarié – M. Daniel Gagneur – en raison de l'utilisation parfois abusive de sa carte de télépéage et du téléchargement sur son ordinateur portable de fichiers personnels volumineux. Il s'interroge d'ailleurs sur les raisons de ces téléchargements et voudrait en contrôler le contenu. Il envisage même de le licencier pour faute grave. Vous devez conseiller M. Dubois sur sa possibilité de faire contrôler le contenu de ces messages et sur la motivation du licenciement envisagé.

4 points

M. Dubois n'est guère satisfait du travail de Mme Josette Lafleur qui, à la suite d'un congé de maternité, n'a repris son travail qu'à temps partiel. En tant que responsable d'une équipe commerciale, elle n'atteint pas ses objectifs de vente, en raison notamment de l'absentéisme des salariés travaillant sous sa direction. Est-il possible d'envisager un licenciement pour insuffisance de résultats ?

3 points

M. Dubois éprouve enfin des difficultés à réguler le flux des informations syndicales. En principe, les envois groupés de messages syndicaux sont interdits. Un accord collectif ne prévoit l'utilisation du réseau intranet par les syndicats que pendant le temps des campagnes électorales. En dehors des périodes électorales, les représentants du personnel ne sont autorisés qu'à répondre aux questions individuelles. Le délégué syndical M. Jean Dupré a pourtant adressé des courriels à tous les salariés de l'entreprise en prétextant qu'il s'agissait de réponses informatives à des questions individuelles dont le nombre important nécessitait un envoi groupé. Invoquant le droit à la liberté d'expression, il a par ailleurs ouvert sur l'intranet de l'entreprise un débat de nature revendicative bien avant le déclenchement du processus électoral, en faisant valoir que son syndicat n'avait pas signé le protocole d'accord préélectoral réglementant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à des fins syndicales et électorales. Quelles réactions l'employeur peut-il envisager à l'égard de ce représentant du personnel pour faire respecter les règles d'utilisation du réseau intranet ?

6 points