**Final GE03 A2017**

**16 janvier 2018**

**GE03-2017A-FS02-01**

**Question 1**

**La PROCEDURE de LICENCIEMENT**

L’entreprise BONO spécialisée dans l’entretien et le dépannage des installations de chauffage emploie 7 personnes.

M. Bertrand, employé depuis 12 ans par la société BONO, ne s’est plus présenté au travail depuis le 15 novembre 2017 sans fournir de justificatif.

Par ailleurs, il n’a pas répondu aux deux lettres de demandes de situation envoyées, courant décembre 2017, à son domicile par son employeur.

Devant cette situation la société BONO décide d’engager à son encontre une procédure de licenciement.

Le responsable de la société BONO lui expédie donc à son domicile et par courrier ordinaire une convocation à un entretien de licenciement rédigée comme suit:

 *A Strasbourg, le 2 janvier 2018*

 *Monsieur Bertrand,*

*Nous constatons que vous êtes absent de votre travail depuis le 15 novembre 2017 sans avoir fourni de justificatif. Vous n’avez par ailleurs pas répondu à nos courriers de demandes de situation, envoyés à votre domicile les 8 et 19 décembre 2017.*

*Nous aurions pu considérer cette situation comme une démission de votre part, néanmoins nous avons décidé d’engager à votre encontre une procédure en vue de votre licenciement pour faute grave afin d’entendre vos explications au sujet de cette absence.*

*Conformément au code du travail nous vous convoquons donc à un entretien de licenciement qui se tiendra :*

***Vendredi 5 janvier 2018 à 14 heures,***

***au siège de l’entreprise, 13 rue de Neudorf 67000 Strasbourg.***

*Nous vous rappelons que votre présence à cet entretien est obligatoire et que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien par une personne appartenant obligatoirement au personnel de notre entreprise.*

*Recevez, Monsieur, nos salutations les meilleures.*

*Jean Passe*

*Directeur de la société BONO*

Répondez aux questions suivantes :

* **1.1 Au plan légal, et d’une façon générale, quelles sont les règles applicables à la convocation et à l’entretien préalable dans le cadre d’une procédure de licenciement ?**
* **1.2 Au regard de la procédure suivie par la société BONO, et notamment sur la base de la lettre de convocation et des faits ci-dessus, quelles sont les irrégularités constatées qui ne respectent pas les règles fixées par le code du travail et la jurisprudence ?** *(Justifiez vos réponses pour chaque irrégularité identifiée).*

**Question 2**

**ACCIDENT du TRAVAIL**

M. Paul est employé, depuis plus de 25 ans en qualité de menuisier par la société « TOUBOIS » qui emploie 15 salariés. Il est régulièrement occupé sur des chantiers chez des clients à de petits travaux de réfection ou de réparation de menuiserie.

Le lundi 5 janvier 2018, il fait une déclaration écrite d’accident du travail rédigée comme suit qu’il remet à son employeur :

*« Le 23 décembre 2017 vers 14 heures, alors que j’étais employé seul à la réparation d’une porte extérieure dans la maison d’un client M. Regis, lui-même absent de son domicile, j’ai glissé sur une flaque d’eau et je suis tombé violemment sur mon épaule droite. J’ai néanmoins terminé mon travail en dépit d’une forte douleur.*

*Malgré les jours qui passent cette douleur persiste alors que je pensais qu’elle allait disparaitre à la longue, ce qui explique que je n’ai pas informé immédiatement mon employeur, et cela d’autant plus, que nous étions en vacances de fin d’année à compter du 23 décembre 2017 à 17 heures.*

*Cette douleur étant toujours présente début janvier 2018, je me décide donc de faire la présente déclaration d’accident du travail ».*

*M. Paul*

A la lecture de cette déclaration d’accident du travail son employeur décide de le contester et donc d’émettre des réserves auprès de la sécurité sociale.

Répondez aux questions suivantes :

**2.1 Quelles sont les conditions générales et les circonstances permettant de qualifier un accident en accident de travail ?**

**2.2 Que doit faire la sécurité sociale en cas de réserves comme cela est le cas dans cette affaire et quels sont les recours possibles du salarié et de l’employeur suite à la décision que prendra la sécurité sociale ?**

**2.3 Dans la situation décrite, les réserves de l’employeur auprès de la sécurité sociale ont-elles une chance sérieuse d’aboutir ?** *(Justifiez votre réponse)*

**2.4 Enfin l’employeur de M. Paul vous demande si, d’une façon générale, un accident du travail pénalise directement ses coûts. Renseignez-le en lui indiquant les grandes règles qui régissent la tarification des accidents du travail et en lui précisant les impacts possibles dans sa situation.** *(Justifiez votre réponse)*

**Question 3**

**LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**Indiquez vos réponses sur la feuille jointe et glissez cette dernière dans votre copie** *(Ne pas oublier d’indiquer vos nom et prénom en haut de la feuille et de la signer)*

**QUELQUES CONSIGNES DE REDACTION**

* **Numérotez vos réponses**
* **Ecrivez une ligne sur deux**
* **Soyez précis en évitant les mots inutiles**
* **Structurez vos réponses**

**Question 3 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**(+ 0.2 point par bonne réponse, - 0.1 point par mauvaise réponse ou absence de réponse)**

*Insérez dans votre copie le quizz ci-dessous en y portant vos réponses et en y mentionnant votre nom sans oublier votre signature*

**Lisez attentivement les 28 affirmations suivantes et répondez pour chacune d’elle**

**par VRAI ou FAUX**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **VRAI** | **FAUX** |
| 1. Les comités d’entreprises (CE) sont obligatoires à partir de 50 salariés |  |  |
| 2. Le Président du CE est élu par les membres du CE |  |  |
| 3. Le budget de fonctionnement du CE est de 0.2 % de la masse salariale |  |  |
| 4. Le budget du CE pour la gestion des œuvres sociales du CE est de 1.8% de la masse salariale |  |  |
| 5. Le CE est réuni au moins une fois par trimestre |  |  |
| 6. Pour mettre en place un horaire de nuit l’employeur doit demander l’autorisation préalable du CE |  |  |
| 7. S’agissant des activités du CE, ASC signifie « Activités sociales et culturelles » |  |  |
| 8. Un CE peut employer en direct du personnel salarié pour ses activités |  |  |
| 9. Le CE doit donner son accord pour le licenciement d’un médecin du travail |  |  |
| 10. Les délégués du personnel sont généralement élus pour 2 ans |  |  |
| 11. Les délégués du personnel peuvent présenter à l’employeur des revendications concernant une hausse des salaires |  |  |
| 12. Les délégués du personnel doivent être reçus par l’employeur au moins une fois par mois |  |  |
| 13. Les délégués du personnel ont chaque mois 20 heures payées par l’employeur pour exercer leurs fonctions |  |  |
| 14. Les délégués du personnel peuvent circuler librement dans l’entreprise et contacter les salariés à leur poste de travail |  |  |
| 15. Les délégués syndicaux sont présents dans les entreprises depuis une loi de 1945 |  |  |
| 16. Les délégués syndicaux sont élus par le personnel  |  |  |
| 17. Les délégués syndicaux peuvent diffuser des tracts dans l’entreprise |  |  |
| 18. Pour être représentatif dans une entreprise un syndicat doit recueillir au moins 15% des votes lors des élections professionnelles |  |  |
| 19. Une ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit la fusion des DP et CE en une seule entité appelée CSE |  |  |
|  |  |  |
|  | **VRAI** | **FAUX** |
| 20. Une ordonnance du 22 septembre 2017 instaure la rupture conventionnelle collective. |  |  |
| 21. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l’établissement, y compris ceux mis à disposition et les travailleurs temporaires. |  |  |
| 22. Au CHSCT, la délégation du personnel est désignée par un collège composé des élus au CE et des délégués du personnel. |  |  |
| 23. Une réunion exceptionnelle du CHSCT doit se réunir en cas d’urgence ou à la demande motivée de deux membres. |  |  |
| 24. Le CHSCT procède à des visites d’inspection mensuelles dans l’entreprise. |  |  |
| 25. Un salarié qui constate l’existence d’une situation de travail qui présente un danger grave pour sa vie ou sa santé, peut se retirer d’une telle situation. |  |  |
| 26. Face à un DGI, le salarié concerné peut émettre un droit d’alerte.  |  |  |
| 27. Toute action ou omission intentionnelle qui porte atteinte à un représentant du personnel ou au fonctionnement d’une institution qui lui est liée est constitutive d’un délit. |  |  |
| 28. La NAO signifie «  Négociation d’Accords Obligatoires ». |  |  |