

Partiel de droit du travail

Durée de l'épreuve : **45 mn**

Mardi 15 novembre 2011
Aucun document autorisé

1. Répondre aux questions suivantes (12 points)

1. A quelles conditions un stage accompli par un étudiant dans une entreprise peut-il être requalifié en contrat de travail ? Vous préciserez ce qu'il faut entendre par requalification, vous donnerez une définition du contrat de travail et préciserez quels sont les droits auxquels l'étudiant pourrait prétendre (6 points)

2. Le code du travail prévoit que tout salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté licencié, sauf pour faute grave, bénéficie d'une indemnité légale de licenciement au moins égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. Une clause du contrat de travail d'un salarié précise que son indemnité de licenciement est égale $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté.

Quelle source du droit déterminera, le cas échéant, le montant de l'indemnité de licenciement du salarié ? Justifiez votre réponse. (3 points)

3. Qu'est-ce qu'un usage d'entreprise ? A quelles conditions l'employeur peut-il dénoncer un usage d'entreprise ? (3 points)

2. Résoudre le cas suivant (8 points)

L'entreprise LogisTrans, installée à Lyon, a une double activité de logistique et de fret routier. M. Yves Eco, chauffeur routier, se voit appliquer par son employeur la convention collective nationale de la logistique. Il estime pourtant que la convention collective nationale du transport correspond mieux à son activité et que les droits prévus sont, pour lui plus avantageux

Définir : convention collective de branche

Analysez la situation et précisez quelle convention collective est applicable à l'employeur et à quelles conditions.

ÉLÉMENTS DE CORRECTION

Pour les définitions, voir cours.

La requalification d'un stage étudiant

L'accomplissement d'un stage par un étudiant, pour être licite, doit être prévu par le diplôme et faire l'objet d'une convention tripartite intégrée à un établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil (C. éduc., art. L. 612-8 al. 1). Cette convention précise les modalités du stage notamment sa durée qui ne peut excéder 6 mois. Par ailleurs, si aucun texte ne détermine avec précision l'objet d'un stage, il reste qu'il ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise (C. éduc., art. L. 612-8).

La sanction du non respect de l'une de ces trois conditions (formalisme, durée et objet) est la requalification du stage en contrat de travail de droit commun c'est-à-dire en CDI. La requalification est une opération juridique consistant à la remise en conformité entre une situation de fait, ici un stage non valable, et un régime juridique impératif, celui des dispositions impératives du code du travail, par hypothèse méconnu (contrat de travail).

Si un étudiant obtient la requalification de son stage en contrat de travail (action portée devant un Conseil de prud'hommes), il pourra demander des dommages et intérêts compensant la rupture injustifiée d'un CDI et les droits afférents au travail accompli (salaire, paiement d'heures supplémentaires le cas échéant, congés payés, etc.).

Conflit entre l'indemnité légale de licenciement et une indemnité contractuelle ayant le même objet.

Les deux sources de droit, la loi et le contrat de travail, sont simultanément applicables et doivent donc être toutes les deux appliquées. Reste que le salarié licencié ne peut pas recevoir deux indemnités identiques. Les dispositions légales et réglementaires ont un caractère impératif ou d'ordre public ; elles s'imposent à ceux qui doivent les appliquer sans que ceux-ci ne puissent soit y renoncer unilatéralement ou par accord soit restreindre les droits que le salarié tient de la loi. En revanche, rien ne s'oppose à ce que par accord les parties au contrat améliorent de tels droits (principe de faveur).

Le code du travail prévoit que tout salarié licencié ayant plus de 2 ans d'ancienneté, sauf pour faute grave, bénéficie d'une indemnité légale de licenciement au moins égale à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. La clause du contrat de travail d'un salarié précise que son indemnité de licenciement est égale $1/10^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté.

Soulignons d'abord que cette indemnité est due sauf faute grave ou lourde. Remarquons ensuite que si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté, l'indemnité contractuelle n'est conforme aux dispositions impératives de la loi puisque d'un montant inférieur. Le salarié a donc droit à une indemnité égale à $1/5$ de son salaire par année d'ancienneté (application du Code du travail). Reste enfin à savoir si la clause du contrat pose une condition d'ancienneté. Si oui, alors la disposition légale sera toujours appliquée le contrat de travail ne pouvant réduire ce droit. Si non, tant que le salarié n'a pas 2 ans d'ancienneté, la clause du contrat de travail est plus favorable et sera donc appliquée.

Article L1234-9. Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Article R1234-2. L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Cas pratique

L'entreprise LogisTrans, installée à Lyon, a une double activité de logistique et de fret routier. M. Yves Eco, chauffeur routier, se voit appliquer par son employeur la convention collective nationale de la logistique. Il estime pourtant que la convention collective nationale du transport correspond mieux à son activité et les droits prévus plus avantageux pour lui. Analysez la situation et précisez quelle convention collective est applicable à l'employeur et à quelles conditions.

L'entreprise a manifestement deux activités : transport et logistique correspondant à des conventions collectives de branches différentes. Le problème qui se pose est de déterminer de quelle branche professionnelle relève cette entreprise afin de dire quelle convention collective est applicable (principe d'unicité du statut collectif conventionnel).

L'application d'une convention collective de branche ne dépend ni de la volonté du salarié ni même, en principe, de son métier. Selon le code du travail, l'entreprise relève de la branche professionnelle qui correspond à son activité réelle et principale. Il s'ensuit qu'une seule convention collective de branche s'applique à l'entreprise qui entre dans son champ d'application géographique et à condition encore que l'employeur soit adhérent à la convention collective ainsi déterminée sauf convention collective étendue (cela n'étant pas précisé en l'espèce, l'hypothèse est à exclure).

Il faut donc analyser les trois conditions d'application d'une convention collective de branche en rappelant que la convention collective détermine elle-même son propre champ d'application territorial et professionnel.

Synthèse des hypothèses selon les conventions collectives

Critères	Activité de transport		Activité de logistique	
Géographique	Champ d'application national Lyon (critère validé)			
Professionnel (*)	Activité réelle et principale			
	Si oui, V. critère juridique	Si non, pas applicable	Si oui, V. critère juridique	Si non, pas applicable
Juridique	Non étendue Employeur adhérent à un groupement signataire			
	Si oui, convention collective applicable	Si non, pas applicable	Si oui, convention collective applicable	Si non, pas applicable

(*) L'activité principale se détermine soit selon le nombre de salariés employés par l'une ou l'autre activité ou par le chiffre d'affaires tiré des activités

Code du travail

Article L2222-1. Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.

Article L2232-5. Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local.

Article L2261-2. La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.