

EXAMEN D'ACCÈS CRFPA

SESSION 2022

DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : **3 heures**

Coefficient : **2**

Les candidats doivent impérativement traiter la matière qu'ils ont choisie lors de leur 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.

Avertissement : La Commission nationale de l'examen d'accès au CRFPA indique que, pour la session 2022, les sujets devront être traités en faisant abstraction des dispositions légales ou réglementaires temporaires adoptées depuis le mois de mars 2020, en réaction à l'épidémie de Covid-19.

DROIT SOCIAL

Vous êtes en charge des affaires juridiques et judiciaires de M. Jean-Louis Duchesne, chef d'une entreprise appelée ASPIRO-TECH, comptant 273 salariés – répartis sur quatre sites, l'un en région lilloise (75 salariés), l'autre au siège social à Paris (62 salariés), le troisième à Orléans (34 salariés) et le dernier à Marseille (102 salariés) –, dont l'objet est la fabrication de pompes hydrauliques. En ce début d'année, il rencontre une série de difficultés dans ses relations avec certains personnels et souhaite recueillir vos conseils.

I – M. Jean-Louis Duchesne a constaté qu'un salarié – M. Laplace – avait travaillé pour une entreprise appartenant à un autre secteur pendant un arrêt de travail pour maladie. Un autre salarié, cadre commercial, – M. Hirsute – s'est laissé pousser la barbe de manière « provocante », d'une dimension que M. Duchesne estime chargée de « connotation religieuse et politique », alors que ce salarié doit partir en voyage au Moyen-Orient pour rencontrer des clients scandinaves. Le dernier – M. Retors – a engagé un contentieux devant le conseil de prud'hommes contre son employeur en produisant des documents internes falsifiés, ainsi que des témoignages douteux, dont il est fort à craindre qu'ils aient été obtenus par abus de position hiérarchique.

M. Jean-Louis Duchesne souhaite licencier M. Laplace pour déloyauté, parce qu'il a touché des indemnités complémentaires de maladie financées par l'entreprise. Il entend aussi licencier M. Hirsute en raison de sa barbe qu'il ne veut pas tailler. La direction pense que ce salarié risque de compromettre la sécurité du voyage et la prospérité des affaires de l'entreprise. Elle envisage enfin de prononcer une sanction de mise à pied de 3 jours à l'égard de M. Retors, qui a refusé de se retirer de ce contentieux, considéré comme inapproprié par la direction. Qu'en pensez-vous ? **(6 points)**

II – M. Jean-Louis Duchesne s'apprête à annoncer au personnel un projet, encore à l'étude, de fermeture de l'établissement d'Orléans chargé de fabriquer des pompes pour les particuliers, en vue de susciter l'envie chez les salariés concernés par cette éventuelle mesure d'être reclassés auprès des autres établissements. Il vous demande s'il peut faire dans l'immédiat une annonce à la presse et s'il peut réunir après cette annonce le comité social et économique central, plutôt que le comité social et économique d'établissement d'Orléans. Une demande d'expertise a été présentée par des élus du personnel : sans vouloir la contester, M. Duchesne vous demande de préciser le niveau adéquat pour organiser cette expertise. **(4 points)**

III – La présidence du CSE de l'établissement parisien a été confiée par son chef d'établissement à un cadre qui, sans être lié par un contrat de travail avec la société ASPIRO-TECH, est seulement mis à disposition par un prestataire partenaire. M. Jean-Louis Duchesne vous demande si ce mode de présidence est bien régulier et si le président d'un CSE est autorisé à participer au vote permettant le recours à l'expertise qu'il finance, au vote permettant la mise en place du trésorier et au vote permettant le recrutement de salariés par le CSE. **(4 points)**

IV – Des élections sont organisées pour renouveler à la fois les CSE d'établissement et le CSE central. Sur l'établissement lillois, une liste a été présentée, au premier tour des élections, avec quelques minutes de retard par rapport à l'heure fixée dans le protocole d'accord préélectoral. Le chef d'établissement souhaite refuser d'enregistrer ces candidatures tardives, au motif que « L'heure, c'est l'heure ». Auparavant, il avait déjà refusé le dépôt de cette liste, qui, certes, avait été présentée dans les temps, mais sans mandat du syndicat. Sa position est-elle justifiée ? Le chef d'établissement souhaite également refuser la liste présentée par un autre syndicat, quasiment inconnu dans l'entreprise (1 adhérent) et qui n'avait même pas de section syndicale dans l'entreprise. Est-il en droit de le faire ? **(4 points)**

V – Après l'installation du CSE de Marseille, les élus du personnel se sont rendus compte que l'employeur ne respectait pas le mode de calcul, prévu par accord collectif, de la contribution destinée au financement des activités sociales et culturelles. Le CSE a engagé une action en justice pour obtenir l'exécution de l'accord collectif mal respecté. Quelle défense pouvez-vous conseiller à M. Jean-Louis Duchesne ? **(2 points)**