

EXAMEN D'ACCÈS CRFPA

SESSION 2024

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 sanctionnés d'un zéro dans ladite matière.

Documents autorisés :

- Code du travail : Dalloz, LexisNexis
- Code de la sécurité sociale : Dalloz, LexisNexis

DROIT SOCIAL

Vous êtes en charge des affaires juridiques et judiciaires de M. Jean-Pierre Laroche, chef d'une entreprise appelée Transport Routier Aladdin (TRA), comptant 342 salariés – répartis sur quatre sites, l'un à Lille (83 salariés), l'autre au siège social à Paris (73 salariés), le troisième à Marseille (99 salariés) et le dernier à Bordeaux (87 salariés) –, dont l'objet est le transport routier de colis. 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-Pierre Laroche souhaite licencier pour faute disciplinaire deux salariés, M. Lefranc et M. Saadri, qui ont échangé des coups. M. Saadri venait de faire l'objet d'insultes racistes de la part de M. Lefranc. Lors d'une journée de travail, tous les deux sont sortis volontairement de l'établissement pour se battre sur le trottoir public devant l'entrée de l'entreprise permettant d'accueillir la clientèle. Une caméra avait été installée par l'employeur pour contrôler le flux des entrées et des sorties des clients de l'entreprise. Grâce à ce mode de surveillance, l'employeur a pu disposer d'un enregistrement visuel de l'altercation et se faire une idée plus juste de la responsabilité de chacun dans cette rixe. Si M. Lefranc s'en sort avec quelques hématomes, M. Saadri a été plus durement blessé, avec un bras cassé.

Pensez-vous que les licenciements envisagés manquent de justification ? Il vous reviendra notamment de dire, en cas de contentieux devant le conseil de prud'hommes, si l'enregistrement visuel de l'altercation peut être produit devant le juge, alors que l'employeur n'avait jamais informé les salariés et les élus du personnel de l'existence de ce mode de surveillance. **(6 points)**

II. M. Saadri revendique l'application de la législation sur les accidents du travail. Il estime que ses blessures sont la résultante d'un accident du travail que l'employeur aurait pu éviter en mettant fin au climat délétère résultant des propos racistes dont il prétend avoir été plusieurs fois victime. En plus de la qualification d'accident du travail, M. Saadri souhaite faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable à la charge de l'employeur.

Qu'en pensez-vous ? **(4 points)**

III. M. Jean-Pierre Laroche vient d'organiser les élections professionnelles au sein des quatre établissements de son entreprise, en utilisant le vote électronique sur trois jours. Dans l'établissement de Marseille, M. Martin Laville, délégué syndical, a souhaité, à l'issue du scrutin, se faire communiquer la liste des électeurs ayant voté. Le responsable local, M. Fabien Leroux, représentant l'employeur auprès du personnel, lui a donné le document attendu, pour lui montrer que tout s'était bien passé. Par la suite, un contentieux a été formé par M. Martin Laville et son syndicat pour demander l'annulation des élections en raison de la communication par l'employeur d'un document – la liste des votants – qui n'aurait jamais dû être produit, même à l'issue des élections. Dans l'établissement de Lille, un électeur, M. Marc Ledru, s'est plaint de l'impossibilité de voter blanc à l'aide de son ordinateur. Enfin, dans l'établissement de Bordeaux, le scrutin s'est poursuivi deux heures de plus le dernier jour, en raison des difficultés de connexion rencontrées par les votants pendant la journée.

M. Jean-Pierre Laroche vous demande s'il faut se préparer à recommencer l'ensemble des scrutins. **(6 points)**

IV. M. Jean-Pierre Laroche a organisé la consultation annuelle du comité social et économique central (CSE central) sur la politique sociale de l'entreprise. Les élus du personnel ont souhaité solliciter le 23 juin 2024 une expertise qui s'est révélée coûteuse pour l'employeur (9657 euros). Au moment de la réception de la facture de l'expert le 18 juillet 2024, l'employeur a engagé une action en justice devant le tribunal judiciaire pour faire admettre que cette expertise devait être prise en charge par le CSE central, sur le fondement de l'article L. 2315-81 du Code du travail.

Pensez-vous que son argument a des chances d'être retenu ? **(4 points)**