

## DROIT SOCIAL

3 septembre 2025

### GRILLE DE NOTATION\*

\*Article 51-1 du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 : « (La commission nationale) est également chargée d'une mission d'harmonisation des critères de correction (des) épreuves et établi à cette fin des recommandations qui peuvent prendre la forme de grilles de notation à destination des jurys et des correcteurs. »

Les correcteurs disposent d'un délai de 8 jours, à compter de la diffusion des grilles, pour formuler le cas échéant une ou plusieurs questions argumentées relatives au sujet ou au corrigé. Ils en saisissent le directeur/la directrice du centre d'examen qui, s'il les juge pertinentes, les envoie à la direction de l'association des directeurs d'IEJ. L'association les centralise et les transmet à la Commission nationale qui fournira une réponse à l'auteur de la question. Lorsque cela est jugé nécessaire par la Commission nationale, cette réponse peut être diffusée à tous les centres d'examen dans les meilleurs délais. Il est demandé aux correcteurs de ne pas transmettre de simples remarques ou observations sur le sujet ou le corrigé ni de questions qui relèveraient du libre pouvoir d'appréciation du correcteur avec lequel la Commission nationale n'a pas vocation à interférer, afin de permettre le traitement rapide et efficace des remontées urgentes.

Les grilles de notation sont des documents internes qui entrent dans la stricte confidentialité inhérente aux fonctions même d'examineur, de correcteur et de membre du jury. Les difficultés relevées doivent être soulevées grâce à la procédure indiquée. Toute contestation publique des sujets ou des grilles, en particulier via les réseaux sociaux, contribue à la dévalorisation de l'examen et à la remise en cause des résultats délivrés par les IEJ.

Les grilles doivent être appliquées par l'ensemble des correcteurs afin d'assurer l'égalité la plus parfaite possible dans la correction des copies, sous réserve des éléments relevant du libre pouvoir d'appréciation des correcteurs.

Il sera tenu compte de la qualité rédactionnelle (**avec retrait maximum de 2 points**).  
Les points ne seront pas détaillés sur la copie et aucune annotation ne devra figurer en marge.  
Une double correction « en aveugle » est recommandée.

XXX

#### Question n° 1 – 9 points

##### Situation de M. Garcia (3 points) :

Le salarié s'est vu imposer par son employeur un changement de ses horaires de travail, l'obligeant à travailler de jour alors qu'il travaillait de nuit. Le salarié risque d'avancer qu'il s'agit d'une modification de son contrat de travail, en raison du bouleversement entraîné dans son emploi du temps par cette mesure et non pas d'un simple changement de ses conditions de travail (le changement d'horaires ne constitue pas en principe une modification du contrat de travail). Mais, dans l'affaire présente, la qualification de changement des conditions de travail est retenue par une disposition conventionnelle, ce qui réduit considérablement la capacité de résistance du salarié à la mesure imposée.

Le salarié peut néanmoins faire valoir que son refus est justifié par un élément de sa vie personnelle et familiale. Depuis longtemps, la Cour de cassation n'assimile pas toujours le refus d'un changement des conditions de travail à une faute grave, lorsque le salarié peut justifier d'une situation personnelle et familiale expliquant son refus (« d'obligations familiales impérieuses »). C'est ce que la Cour de cassation a retenu dans une affaire similaire le 29 mai 2024 (n° 22-21814) : le refus du salarié de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement si ce changement porte une atteinte

excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et est incompatible avec des obligations familiales impérieuses. Il en résulte que le licenciement pour faute grave envisagé par M. Dupin risque, en fonction de l'appréciation des arguments avancés par M. Garcia, d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Situation de Mme Kaddouche (4 points) :**

Mme Kaddouche a décidé de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur, et ce, à raison de faits constituant une discrimination. Pour répondre à la question posée, il importe de prendre en considération les éléments suivants.

Aucune personne ne peut faire l'objet, à tout stade de la relation de travail, d'une mesure discriminatoire en raison, entre autres, de son origine (art. L. 1132-1 C. trav.). Les faits du cas pratique s'inspirent de la situation décrite dans l'arrêt du 15 mai 2024 (n° 22-16287). Dans cette affaire, la Cour de cassation a confirmé l'existence d'une discrimination faite à l'égard de la victime, en lui permettant de bénéficier de l'aménagement des modes de preuve en matière de discrimination (art. L. 1134-1 C. trav.). Elle indique que « lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces derniers laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

En l'espèce, les propos racistes émanent d'un supérieur hiérarchique dont l'employeur doit assumer les conséquences. Ces propos racistes constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison des origines. L'employeur n'a pas été en mesure de prouver que ces faits étaient justifiés par des éléments objectifs. L'employeur a essayé de s'exonérer en indiquant que les faits se sont déroulés dans le cadre d'un événement festif organisé, non pas par l'employeur, mais par le comité d'entreprise, personne morale distincte, en dehors de l'entreprise et du temps de travail. Mais, pour la Cour de cassation, le repas de Noël, réservé aux salariés, s'inscrit bien dans le prolongement de l'activité professionnelle. Le juge a donc accepté de faire droit aux demandes de la requérante tendant au paiement de dommages-intérêts pour discrimination. La résiliation du contrat est retenue aux torts de l'employeur produisant les effets d'un licenciement non pas seulement injustifié, mais nul.

**Sort de la prime exceptionnelle pour les non-grévistes (2 points) :**

Traditionnellement, la jurisprudence interdit les primes dites antigrève, celles qui font l'objet d'une retenue uniquement en cas de grève (Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2010, n° 09-40144). La question s'est cependant posée de savoir si le gréviste devait perdre les primes d'assiduité, alors qu'il exerce un droit « constitutionnellement protégé ». La Cour de cassation ne s'oppose pas à cette forme et à ce régime de rémunération si toute absence - résultant d'une grève ou de tout autre événement, tel que la maladie - entraîne le même abattement (Soc. 15 fév. 2006, n° 04-45738 : « Si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour l'attribution d'une prime destinée à récompenser une assiduité profitable à l'entreprise, c'est à la condition que toutes les absences, autorisées ou non, entraînent les mêmes conséquences » ; Cass. soc., 13 janv. 1999, RJS 1999, n° 258). Elle tolère ainsi les primes d'assiduité. Le gréviste n'est donc pas mieux, ni moins bien traité qu'un autre salarié. Dans le cas présent, il ne s'agit pas à proprement parler d'une prime antigrève ou d'une prime d'assiduité. L'employeur a attribué une prime exceptionnelle à des salariés non-grévistes qui ont accepté un accroissement temporaire de leurs tâches ne relevant pas de leur travail, de sorte qu'il y a eu surcroît de travail. La Cour de cassation a validé ce type de prime, en indiquant qu'elle ne constituait pas une mesure discriminatoire (Cass. soc. 3 avril 2024, n° 22-23321).

### Question n° 2 – 4 points

Le candidat devra rappeler la définition d'un accident de trajet que l'on trouve à l'article L. 411-2 C. SS : l'accident survenu pendant le trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail est considéré comme un accident devant être pris en charge au titre de la législation professionnelle. Le salarié est donc couvert dès qu'il quitte son domicile privé. Encore faut-il que l'accident ait lieu sur ce que l'on appelle le « trajet protégé » et qu'il survienne durant le temps normal du trajet, c'est-à-dire pas trop en avance, ni trop tard par rapport à l'horaire de travail. S'il y a interruption, celle-ci doit être justifiée par une nécessité essentielle de la vie courante ou un motif non dicté par l'intérêt personnel du salarié.

En l'espèce, la difficulté vient de ce que le salarié ne se trouvait pas dans le cadre habituel du temps de trajet pendant l'accident. Néanmoins, il reste possible d'admettre que les premiers temps du parcours (le déneigement), de caractère exceptionnel, sont rattachés au trajet, sans constituer une interruption pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités habituelles de la vie courante. Ce sont des éléments extérieurs – les conditions météorologiques – qui lui ont imposé de prendre des précautions afin de pouvoir effectuer son trajet. On peut donc admettre que l'acte accompli – qui s'est malheureusement traduit par un accident – s'intégrait au trajet lui-même. Le fait qu'il ait eu lieu sur la voie publique participe de la solution retenue (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 29 février 2024, n° 22-14592 ; v. déjà Cass. soc. 8 mars 1990, n° 87-16818)

### Question n° 3 – 7 points

#### Sur la condition d'ancienneté et l'intervention du syndicat (3 points)

Le comité social et économique est en droit de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles. Il dispose même d'un monopole de gestion de ces activités. Mais il a été jugé que l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté (Cass. soc. 3 avril 2024, n° 22-16812).

Sur le fondement de l'action en défense de l'intérêt collectif de la profession (art. L. 2132-3 C. trav. ), un syndicat peut intervenir à titre accessoire au cours d'un procès opposant, devant le conseil de prud'hommes, un salarié ou plusieurs salariés à l'employeur et demander réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, si la mesure individuelle ou l'acte litigieux est susceptible d'empêcher le personnel d'obtenir le bénéfice d'une réglementation du travail, souvent d'ordre public, ou porte atteinte aux droits collectifs des salariés, tels que le droit de grève, la liberté syndicale, ou les droits des représentants du personnel. En l'espèce, il est question de priver plusieurs salariés du bénéfice d'activités sociales et culturelles pour des motifs qui ne figurent pas dans la loi. L'intervention du syndicat est recevable.

#### Sur la vacance du siège (2 points)

Plusieurs solutions pouvaient être envisagées.

Pour remédier à l'attribution remise en cause du siège titulaire, on pourrait envisager de revenir à la règle de calcul des sièges à l'issue d'une élection. Pour les élections du comité social et économique, les sièges sont attribués à la représentation proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne. Il est donné à chaque liste « autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral », ce dernier étant égal au « nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir ». S'il reste des sièges à pourvoir, ils sont attribués « sur la base de la plus forte moyenne » (art. L. 2314-29 et R. 2314-19 C. trav.). Néanmoins, l'arrêt du 11 septembre 2024 (n° 23-60107) a rejeté cette solution, qui ne vaut qu'à l'issue d'un scrutin, non pas en cours de cycle électoral.

On pourrait aussi envisager, pour combler la vacance du siège, de recourir à la technique de la suppléance. Mais si l'on se fie à l'art. L. 2314-33 C. trav., la perte par annulation judiciaire du mandat d'un candidat surreprésenté ne fait pas partie des hypothèses justifiant une suppléance (Cass. soc. 22 septembre 2021, n° 20-16859).

Seul le recours à des élections partielles peut permettre de combler cette vacance (art. L. 2314-10 C. trav.). Mais l'annulation d'une élection sur le fondement de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes n'affecte souvent qu'un nombre de sièges insuffisant pour satisfaire les critères de l'art. L. 2314-10 C. trav.

Il est à craindre que le siège ne reste vacant.

### **Sur le défaut de transparence financière (2 points)**

Une organisation qui néglige d'établir, de faire approuver et de publier ses comptes risque d'être privée de l'exercice des prérogatives juridiques ouvertes aux syndicats représentatifs et non représentatifs, en particulier de la possibilité de présenter sa candidature aux élections professionnelles et aux scrutins sur sigle (Cass. soc. 12 juillet 2024, n° 24-16057).

Reprenant la règle selon laquelle la condition de transparence financière « doit être appréciée à la date de l'exercice de la prérogative syndicale », la Cour de cassation a apporté des précisions temporelles sur les modalités de réalisation de cette transparence. Dans l'arrêt du 21 novembre 2024 (n° 24-20.853, 24-20.882 et 24-20.888), l'approbation des comptes pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant. En l'espèce les comptes de l'année 2024, qui ne sont pas encore clos, ne constituent pas l'exercice comptable de référence pour apprécier la transparence financière. Le syndicat contestataire aurait dû porter son attention sur les comptes 2023. Rien dans les faits ne montre qu'ils n'ont pas été élaborés, approuvés et publiés.