

1710003

DCG

SESSION 2017

UE 3 – DROIT SOCIAL

Durée de l'épreuve : 3 heures - Coefficient : 1

SESSION 2017**DROIT SOCIAL**

Durée de l'épreuve : 3 heures - coefficient : 1

Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

le sujet comporte 5 pages numérotées de 1/5 à 5/5.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante

Page de garde	page 1
ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES(15 points).....	page 3
Dossier 1	page 3
Dossier 2.....	page 3
Dossier 3.....	page 3
Dossier 4.....	page 4
Dossier 5	page 4
QUESTION.....(2 points).....	page 4
COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT.....(3 points).....	page 5
Annexe 1 – Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2016.....	page 5

AVERTISSEMENT**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.**

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie ainsi qu'à l'orthographe et la rédaction de vos réponses.

SUJET

I – SITUATIONS PRATIQUES (15 POINTS)

La SELAS Lab’Vienne, créée en 2014, exploite plusieurs laboratoires d’analyses médicales. Elle a son siège social à Poitiers (86) et vient d’ouvrir un établissement à Tours. Elle compte une soixantaine de salariés, majoritairement des femmes. Madame Carbet vient d’être recrutée comme DRH et reprend un certain nombre de dossiers.

DOSSIER 1

Lors des dernières élections des représentants élus du personnel de l’entreprise en 2014, les deux syndicats suivants ont été reconnus représentatifs :

- Force Ouvrière, Fédération Santé Privée,
- CFDT, Fédération Santé Sociaux.

La semaine dernière, Madame Carbet a été informée oralement par Madame Ars, tout récemment embauchée dans l’entreprise, qu’elle avait été désignée comme déléguée syndicale de l’entreprise par le syndicat Force Ouvrière, Fédération Santé Privée.

Travail à faire

- 1. La désignation de Madame Ars est-elle valable sur le fond et sur la forme ?**
- 2. Comment Madame Carbet peut-elle contester cette désignation ?**

DOSSIER 2

Madame Carbet a constaté que des salariés ont tendance à revenir un peu « éméchés » de leur pause déjeuner du vendredi. Cette situation l’inquiète car ces salariés manipulent les prélèvements sanguins et bactériologiques, potentiellement dangereux. Elle souhaiterait modifier le règlement intérieur de l’entreprise pour prévoir le droit par l’employeur de contrôler l’alcoolémie des salariés par éthylotest.

Travail à faire

- 3. Une telle clause peut-elle être insérée dans le règlement intérieur ?**
- 4. Madame Carbet doit-elle respecter une procédure particulière pour modifier le règlement intérieur ?**

DOSSIER 3

Madame Riberot travaille depuis 4 ans dans l’entreprise en qualité de pharmacien diplômée salariée. Elle ne supporte plus l’ambiance délétère dans l’entreprise et est très agacée par la multiplication des incidents opposant la direction aux salariés. Sous le coup de la colère, elle fait part de sa volonté de quitter l’entreprise par un mail le jeudi après-midi à Madame Carbet. Le vendredi matin, elle se présente cependant à son poste de travail et remet un courrier à Madame Carbet indiquant qu’elle revient sur sa décision de quitter l’entreprise.

Travail à faire

5. Madame Riberot est-elle en droit de reprendre son poste ?

De son côté, Madame Carbet ne souhaite pas qu'elle reprenne son poste. Elle estime toutefois déloyal de licencier une salariée qui a jusqu'alors donné entière satisfaction.

6. Que peut proposer Madame Carbet à Madame Riberot ? Quelle est la procédure à suivre ?

DOSSIER 4

Monsieur Joachim est laborantin au sein de la SELAS Lab'Vienne. Suite à un avenant à son contrat de travail qu'il a accepté de signer, la clause suivante y a été insérée : « *compte tenu de la nécessité pour la SELAS Lab'Vienne d'ajuster au mieux la répartition de ses salariés entre ses établissements de Poitiers et de Tours en fonction de la localisation changeante de ses missions, la SELAS Lab'Vienne se réserve le droit de muter monsieur Joachim dans son établissement de Tours* ».

Quelques mois plus tard, Madame Carbet entend faire jouer la clause et notifie sa décision à Monsieur Joachim par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce dernier, qui vient de se marier et qui a acheté un appartement à Poitiers, n'est pas enchanté par la nouvelle et se demande s'il ne pourrait pas faire obstacle à sa mise en œuvre.

Travail à faire

7. Madame Carbet peut-elle imposer cette mobilité à monsieur Joachim ?

DOSSIER 5

Monsieur Verdon vient de fêter ses 67 ans. Lors de son pot d'anniversaire, madame Carbet, espérant enfin le voir quitter l'entreprise, lui a demandé s'il souhaitait prendre sa retraite. Il n'en est pas question pour lui.

8. Quelle mesure madame Carbet peut-elle prendre, tout en respectant la législation ?

II – QUESTION (2 POINTS)

Quelles sont les modalités d'adoption d'un accord d'entreprise sur la durée du travail dans les entreprises comptant au moins un délégué syndical, à partir du 1^{er} janvier 2017 ?

III – COMMENTAIRE D'UN DOCUMENT (3 POINTS)

Après avoir lu l'arrêt figurant en annexe 1, répondez aux questions suivantes.

1. Quel est le problème de droit posé à la Cour de cassation ?
2. Quelle est la position de la Cour de cassation ?
3. Par quel dispositif, dont vous préciserez le contenu, l'employeur peut-il satisfaire à l'obligation prévue à l'article 6321-1 du code du travail ?

Annexe 1 : Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2016

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 janvier 2015), que Mme X... a été engagée par la société La Ruche roannaise Besacier le 1^{er} avril 1984 en qualité de manutentionnaire ; qu'elle a, le 22 décembre 2010, été victime d'un accident sur le lieu de travail, a repris son travail du 3 au 21 janvier 2011 puis a été placée en arrêt maladie jusqu'au 15 septembre 2012, date à laquelle elle a repris son travail ; [...] que le médecin du travail, sollicité par l'employeur, a, le 19 février 2013, déclaré la salariée inapte à son poste [...] ; que la salariée a été, le 19 mars 2013, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'allouer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de formation, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir sans être contesté que la société La Ruche roannaise Besacier était une entreprise dont l'activité de conditionnement des produits apicoles n'était pas connue et ne connaissait pas d'évolution technique particulière puisqu'il s'agissait d'une activité essentiellement artisanale, et affirmait avec offre de preuve que la formation geste et posture concernait la prévention des troubles musculo-squelettiques et ne constituait pas une formation technique pour l'évolution au poste de manutentionnaire ; que pour considérer que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation, la cour d'appel a retenu que la salariée n'avait bénéficié au cours de ses trente années de présence dans l'entreprise d'aucune formation en termes de prévention des risques et en termes techniques et que ce manquement avait causé un préjudice professionnel à la salariée au sein de la société et dans le cadre de sa recherche d'emploi après la rupture ; qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi le fait que la salariée n'ait pas bénéficié de formation pendant une telle durée aurait eu une incidence sur les possibilités d'adaptation de la salariée et/ou de maintien dans son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 6321-1 du code du travail ; [...]

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au respect de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et relevé que la salariée n'avait bénéficié, en trente ans de carrière comme manutentionnaire chez l'employeur, d'aucune formation, peu important qu'elle n'en ait elle-même pas réclamé, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE [...]