

1810003

DCG

SESSION 2018

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SESSION 2018

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 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.

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	
Page de présentation.....	page 2	
SITUATIONS PRATIQUES	(13 points).....	page 3
Dossier 1.....	page 3	
Dossier 2.....	page 3	
Dossier 3.....	page 4	
Dossier 4.....	page 4	
Dossier 5.....	page 5	
QUESTION	(3 points).....	page 5
ÉTUDE DE DOCUMENT	(4 points).....	page 6
Annexe 1 – Ordonnances Macron : l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, sauf exceptions.....	page 7	

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 (13 POINTS)

La famille VANIER exploite un domaine viticole dans le sud de la France depuis quatre générations. Les époux Marie et Louis VANIER ont fait partie des premiers viticulteurs à s'être lancés dans l'aventure du vin biologique. Ils ont réalisé cette transition sur plusieurs années en suivant de multiples formations spécifiques et un cahier des charges très strict.

La petite exploitation d'origine est aujourd'hui composée de trente-cinq hectares de vignes, d'une cave particulière ainsi que d'une société d'embouteillage et de commercialisation de vin biologique : la SARL BIOVAL. Cette dernière a développé un circuit de commercialisation pour les bouteilles du domaine VANIER mais également pour d'autres producteurs certifiés « bio ».

La société a acquis une expérience reconnue dans son domaine et occupe douze salariés, tous très investis dans l'image de marque et la qualité des produits commercialisés.

Face au développement de la SARL, les époux VANIER qui souhaitent se recentrer sur leur cœur de métier lié à l'exploitation viticole ont laissé la gérance de la société à leur fils, Léo. Ce dernier a pris ses nouvelles fonctions en octobre 2017. Son épouse, Sophie, est salariée de la SARL en tant que comptable.

DOSSIER 1

La SARL BIOVAL souhaite remercier ses salariés pour leur investissement grâce auquel le chiffre d'affaires et la rentabilité ont connu un fort développement. Léo VANIER envisage de négocier un accord d'intéressement. Les institutions représentatives du personnel ont été valablement mises en place.

Léo VANIER a beaucoup réfléchi au contenu de l'accord d'intéressement et souhaite intégrer un certain nombre de mesures telles que :

- l'exclusion des salariés intérimaires ;
- la conclusion de l'accord pour une durée d'un an renouvelable.

Travail à faire

- 1) L'intéressement peut-il être envisageable dans la SARL BIOVAL et les mesures envisagées par Léo VANIER sont-elles possibles ?

DOSSIER 2

Peu après la prise de ses fonctions, Léo VANIER a valablement dénoncé l'accord d'entreprise que son père avait négocié et qui accordait 3 jours de congés payés supplémentaires. Les négociations piétinent et les salariés sont plutôt réticents mais au vu de leur ancénneté, ils se disent qu'ils continueront à bénéficier de cet avantage suite à la dénonciation de l'accord.

Travail à faire

- 2) Les salariés ont-ils raison ?

La SARL BIOVAL ne connaît pas de période de fermeture annuelle et les congés des salariés sont pris par roulement. Elle applique en la matière les règles légales. M. RUFFIN, souhaitant planifier ses prochaines vacances durant l'été 2018, presse Léo VANIER de communiquer les dates de congés dès le mois de mars 2018.

3) M. RUFFIN peut-il exiger de connaître dès le mois de mars la période de prise des congés payés annuels ? Peut-il exiger de savoir si les dates de ses congés du 6 au 25 août 2018 seront acceptées ?

M. RUFFIN envisage également de positionner une semaine à Noël et une semaine en février pour partir aux sports d'hiver. Il s'interroge sur ses droits à des jours de congés supplémentaires.

4) Qu'en pensez-vous ?

DOSSIER 3

Philippe DEFERT a été embauché il y a 10 mois comme agent de maintenance. Au vu des manquements répétés aux règles élémentaires de sécurité, il a été mis en place en décembre une procédure de licenciement pour faute sérieuse. Les règles applicables sont les règles légales.

Travail à faire

5) M. DEFERT aura-t-il droit à une indemnité de licenciement ? Comment est-elle calculée ?

Lors de la rupture du contrat de travail, M. DEFERT a signé un reçu pour solde de tout compte qui mentionne que 12 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées. Or, 4 mois après la signature de ce document, M. DEFERT se rend compte que 3 heures supplémentaires ont été oubliées. Il en réclame le paiement et menace de porter l'affaire en justice. Pour Léo VANIER, M. DEFERT n'a aucune chance d'obtenir gain de cause puisqu'il a signé le reçu.

6) La signature du reçu par M. DEFERT le prive-t-il de son droit à réclamer le paiement des heures supplémentaires ?

DOSSIER 4

Adèle JOUBERT est salariée à temps partiel de la SARL BIOVAL à raison de 30 heures hebdomadaires. La période des vendanges est une période chargée. Léo VANIER lui demande d'effectuer plusieurs heures complémentaires conformément aux modalités prévues par son contrat de travail.

Jusqu'à peu, la SARL BIOVAL n'était couverte par aucune convention collective à ce sujet. Il y a deux semaines, la convention collective de branche du secteur a été étendue.

Travail à faire

7) La convention collective de branche nouvellement étendue s'applique-t-elle à la SARL BIOVAL ?

Léo VANIER est désormais en pleine négociation avec les délégués syndicaux de l'entreprise à ce sujet. De ce dialogue devrait naître très prochainement un accord d'entreprise relatif au temps partiel et au nombre d'heures complémentaires. Celui-ci prévoit le recours aux heures complémentaires dans la limite d'1/4 de la durée de travail contractuelle du salarié.

La convention de branche étendue prévoit, quant à elle, cette possibilité dans la limite d'1/3 de la durée contractuelle du salarié. Léo VANIER se rappelle également que la loi est très précise à ce sujet. Malgré une documentation trouvée sur internet (**annexe 1**) il est un peu perdu et vous demande conseil.

Travail à faire

À l'aide de l'annexe 1 et de vos connaissances

- 8) Indiquez à Léo VANIER lequel de ces trois textes s'appliquera et déterminez combien d'heures complémentaires Adèle JOUBERT pourrait effectuer à l'avenir.

Nb : les trois textes sont :

- *L'accord d'entreprise relatif au temps partiel et au nombre d'heures complémentaires,*
- *La convention de branche étendue,*
- *La loi.*

DOSSIER 5

Vincent HUBERT, inspecteur du travail, se déplace au siège de la SARL BIOVAL et souhaite consulter le registre des accidents du travail bénins. Léo VANIER est très occupé ce jour-là dans les vignes. Il demande à Vincent HUBERT de revenir plus tard et de prendre rendez-vous. Il ne souhaite de toute façon pas lui communiquer en l'état le registre.

- 9) Léo VANIER peut-il agir ainsi ?

II. QUESTION (3 POINTS)

Quel est le champ d'application et le contenu du bilan social et quelles en sont ses modalités d'élaboration ?

III. ÉTUDE DE DOCUMENT (4 POINTS)

Première partie : analyse de l'arrêt ci-dessous

- 1) Quel est le problème de droit posé dans cet arrêt ?
- 2) Quelle est la position de la Cour de cassation ?

Seconde partie : élargissement

- 3) À partir de l'arrêt et de vos connaissances, en une page maximum, démontrez en quoi les pouvoirs de l'employeur sont limités par l'article 9 du Code civil. (Vous illustrerez vos propos par plusieurs exemples)

Cour de cassation, chambre sociale, 26 janvier 2016

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 18 février 2014), qu'engagée le 21 février 2006 par la société Espace gestion Bordeaux Gironde en qualité d'assistante administrative et commerciale pour occuper en dernier lieu un poste de responsable d'agence, Mme X... a, par lettre du 17 novembre 2011, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et a saisi la juridiction prud'homale ; [...]

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'éarter la pièce 22 produite aux débats et de dire que la rupture du contrat de travail lui est imputable, qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail alors, selon le moyen, que les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel ; que des courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils sont émis de ou vers la messagerie électronique personnelle du salarié ; qu'en écartant des débats la pièce n° 22 produite par la SARL Espace gestion bordeaux Gironde, motif pris que cette pièce, bien que « provenant de l'ordinateur professionnel mis à la disposition de Mme X... est un échange de courriels en date des 09 et 10 octobre 2011 reçu par Mme X... sur sa boîte de messagerie personnelle et émanant d'adresses privées non professionnelles » de telle sorte que sa production porterait atteinte au secret des correspondances, la cour d'appel a violé les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances ; que le moyen n'est pas fondé ; [...]

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois ;

Article 9 du Code civil

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.

Article 9 du Code de procédure civile

Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

ANNEXE 1 – Ordonnances Macron : l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, sauf exceptions

Publiée le 23 septembre 2017, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective confirme la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Dans quelques domaines, la branche demeure la norme de référence, par l'effet de la loi ou de la volonté des partenaires sociaux.

Le bloc de primauté de l'accord de branche

Un premier **bloc** couvre tous les domaines dans lesquels la convention de branche prévaut obligatoirement sur l'accord d'entreprise (**verrouillage de droit**), qu'il soit antérieur ou postérieur à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche (c. trav. art. L. 2253-1 ; ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, art. 1, JO du 23).

[...]

Domaines de primauté de l'accord de branche (dans les autres domaines, primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche)
Bloc 1 : domaines de primauté d'office de l'accord de branche (verrouillage de droit) (c. trav. art. L. 2253-1 modifié) <ul style="list-style-type: none">• salaires minima hiérarchiques• classifications• mutualisation des fonds de la formation professionnelle• garanties collectives de protection sociale complémentaire• égalité professionnelle entre les femmes et les hommes• aménagement du temps de travail : possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans

(c. trav. art. L. 3121-44, 1°)

- création d'une durée d'équivalences (c. trav. art. L. 3121-14)
- définition du nombre d'heures minimal entraînant la qualification de travailleur de nuit (c. trav. art. L. 3122-16)
- temps partiel : durée minimale (c. trav. art. L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (c. trav. art. L. 3123-21), recours aux avenants de complément d'heures (c. trav. art. L. 3123-22)
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai (c. trav. art. L. 1221-21)
- transfert conventionnel des contrats de travail
- CDD et intérim : durée totale du CDD ou de la mission (c. trav. art. L. 1242-8 et L. 1251-12 modifiés), nombre maximal de renouvellements (c. trav. art. L. 1243-13 et L. 1251-35 modifiés), modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats (c. trav. art. L. 1244-3 et L. 1251-36 modifiés), cas de non-application du délai de carence (c. trav. art. L. 1244-4 et L. 1251-37 modifiés)
- conditions de recours au CDI de chantier ou d'opération (c. trav. art. L. 1223-8 et L. 1223-9 nouveaux)
- Intérim : modalités particulières visant à favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle (c. trav. art. L. 1251-7, 1° et 2°)
- portage salarial : rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaires (c. trav. art. L. 1254-2 et L. 1254-9)

Le bloc intermédiaire (verrouillage facultatif)

Le **deuxième bloc** définit les domaines dans lesquels la convention de branche peut interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur (**verrouillage facultatif**). Sont concernés (c. trav. art. L. 2253-2) :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

[...]

Source : RF Social 26/09/2017