

1900003

**DCG**

# **SESSION 2019**

## **UE 3 – DROIT SOCIAL**

**Éléments indicatifs de corrigé**

## DOSSIER 1

### 1. Cas de recours au CDD

#### SITUATIONS PRATIQUES

##### Règles de droit :

- Un CDD ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Cas de recours au CDD : **strictement encadrés par la loi** ;
- **Dont l'accroissement temporaire** (avec éléments de définition)

##### Application au cas :

- Entreprise confrontée à une progression constante de son activité. : **pas de surcroît temporaire d'activité**.
- Motif de recours au CDD invoqué **injustifié**.

### 2. Terme et renouvellement du CDD

##### Règle de droit :

- CDD à **terme précis** ou à **terme imprécis**
- **Renouvellement** du CDD à terme précis : **2 fois**
- **Durée maximale du CDD à terme précis : 18 mois**
- Sinon **requalification en CDI**

##### Application au cas :

- **CDD devait prendre fin à l'arrivée du terme.** Il doit être requalifié en CDI.

## DOSSIER 2

### 3. Calcul des droits aux congés payés

##### Règle de droit :

- Salarié a droit à 2,5 j de congés payés **par mois de travail effectif**
- **Le salarié absent n'acquiert pas de droit sauf pour certaines absences**
- **Décompte des jours de congés** pour chaque mois de travail effectif ou période de 4 semaines ou période de 24 j de travail.

##### Application au cas :

- Les **absences pour maladie non professionnelle** de Martine Loiseau **ne sont pas du temps de travail effectif**.
- Les **15 jours n'auront pas d'incidence** si la salariée peut justifier d'une durée de travail annuelle de 12 fois 24 jours ouvrables.
- **Période de formation légale constitue du temps de travail effectif** donc prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.
- L'employeur **ne peut donc pas réduire les droits à congés payés** de Martine Loiseau.

**4.Indemnisation d'un salarié absent pour maladie**

**Règle de droit :**

- Arrêt de travail pour maladie non professionnelle entraîne **suspension du contrat de travail**  
La salarié a droit, sous conditions :
- À des IJSS **égales à 50 %** après **délai de carence de 3 j**
- Plus **complément patronal** après **délai de carence de 7 j** correspondant à **90 %**

**Application au cas :**

- **Formule de calcul posée par le candidat**

*Nb : Il n'est pas exigé de produire le calcul des IJSS sur une base trimestrielle ce qui donnerait le calcul suivant : (2 000 \* 3)/91.25 \* 50% \* (30-3)/30 = 887€*

*Le candidat qui poserait l'équation ci-dessus sera valorisé dans la limite des 2 points.*

**DOSSIER 3**

**5.Mise en place du CSE**

**Règle de droit :**

- **Effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.**

**Application au cas :**

- L'employeur n'avait **pas d'obligation immédiate de mettre en place un CSE**

**6.Durée du mandat d'un membre du CSE**

**Règle de droit :**

-Les membres sont **élus pour 4 ans**

**-Sauf accord fixant une durée du mandat compris entre 2 et 4 ans**

**Application au cas :**

-En l'absence de texte conventionnel, le mandat des membres **est de 4 ans**, ce qui donne raison aux organisations syndicales.

**DOSSIER 4**

**7.Le taux de majoration de l'heure supplémentaire**

**Règle de droit :**

-Un accord d'entreprise peut prévoir un taux de majoration des HS **d'au minimum 10 %.**

-A défaut de dispositions conventionnelles, les taux légaux s'appliquent.

**Application au cas :**

- **La majoration peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.**

**Règle de droit :**

**- Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés :**

- Soit par **un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une **OSR** + validité de l'accord subordonnée à son **approbation par les salariés à la majorité** des suffrages
- Soit par **un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE** + signature par des membres du CSE représentant la **majorité des suffrages exprimés**.

**Application au cas :**

**- La société n'a pas encore de délégué syndical mais dispose d'un CSE.**

L'employeur pourra négocier soit avec les élus du CSE, soit avec un salarié mandaté.

**DOSSIER 5**

**9. L'activité partielle**

**Règle de droit :**

-L'employeur peut décider de la **mise en activité partielle**

-Cas de recours **limitativement énumérés par la loi**

Note aux correcteurs : n'exiger que deux cas pour attribuer 1 point

**Conditions :**

- Fermeture de l'entreprise doit être **temporaire et collective**
- **Consultation préalable du CSE**
- **Demande préalable au préfet**
- En cas d'acceptation, placement en activité partielle autorisé pour une durée de 6 mois, renouvelable  
Chaque salarié perçoit une **indemnité d'activité partielle**

**Application au cas :**

- L'employeur subit des intempéries de caractère exceptionnel **donc il peut mettre ses salariés en activité partielle**.

- Il devra **consulter le CSE et adresser une demande préalable au préfet du département**.

## II – QUESTION

- Nouveau mécanisme de rupture du CDI.
- Nécessité de négocier un **accord d'entreprise majoritaire** instituant un mécanisme de **départ volontaire collectif**.
- Contenu de l'accord collectif** : modalités d'information du CSE, nombre et modalités des départs, indemnités...
- Transmission à la **DIRECCTE** pour validation
- Le salarié qui veut en bénéficier se porte **candidat**.
- Dès l'acceptation par l'employeur de cette candidature, il y a **rupture du contrat de travail d'un commun accord**.
- Le salarié perçoit alors **l'indemnité de rupture conventionnelle collective** et a droit aux allocations chômage.

## III – COMMENTAIRE DE DOCUMENTS

### 1. Problème de droit

Formulation du problème sous forme interrogative et impersonnelle

### 2. Régime probatoire applicable en matière de discrimination

- Celui qui invoque la discrimination doit seulement apporter **des éléments de fait**
- La partie défenderesse, l'employeur, doit prouver que sa décision est **justifiée par des éléments objectifs**

### 3. Portée de la décision de la Cour de cassation

- Le salarié victime peut demander en justice la communication de documents détenus par l'employeur lui permettant d'établir les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.