

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 :  $(2\ 000 * 3) / 91.25 * 50\% * (30-3) / 30 = 887\text{€}$*

*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.**

## 8. La négociation d'un accord d'entreprise en l'absence de DS

### 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**.

La rupture conventionnelle collective ? Comment est-elle mise en œuvre ?

## 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.**