

SESSION 2019

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

1900003

DCG

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 7 pages numérotées de 1/7 à 7/7.

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 (13 points)	page 3
Dossier 1	page 3
Dossier 2	page 3
Dossier 3	page 5
Dossier 4	page 5
Dossier 5	page 5
QUESTION (3 points)	page 6
COMMENTAIRE DE DOCUMENTS (4 points)	page 6
Annexe	page 6

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 – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 POINTS)

La SARL QUALITÉ CONCEPTION est une entreprise spécialisée dans la construction de logements éco-responsables, située dans la région d'Amiens.

Créée en 2003, la société a longtemps conservé un effectif stable de 9 salariés, les périodes de forte activité étant gérées par le recours à la sous-traitance et aux contrats précaires.

Depuis deux ans, l'entreprise connaît toutefois une progression constante de son carnet de commandes, liée à la fois au maintien des taux d'intérêt bas sur le marché du crédit immobilier et à la multiplication des mesures gouvernementales en faveur du développement durable.

DOSSIER 1

La SARL QUALITÉ CONCEPTION préfère recruter des salariés en contrats de courte durée en indiquant sur les contrats « accroissement d'activité ».

Jérémy Deville a ainsi été recruté comme technicien en CDD, sans clause de renouvellement, du 1^{er} octobre 2018 au 30 avril 2019. Le 5 mai 2019, pourtant, Jérémy travaille toujours dans l'entreprise. Non seulement l'activité de l'entreprise s'est maintenue, mais son responsable a aussi eu besoin de lui pour terminer un projet de construction qui a pris du retard.

Travail à faire

1. L'entreprise pouvait-elle valablement recourir à l'embauche de Jérémy en CDD ?

2. Qu'en est-il de la situation de Jérémy le 5 mai 2019 ?

DOSSIER 2

Martine Loiseau est salariée de la SARL QUALITÉ CONCEPTION depuis 5 ans. Elle occupe un poste d'assistante de direction et travaille du lundi au samedi. Surmenée, elle a fait l'objet de plusieurs arrêts maladie successifs, totalisant 15 jours d'absence entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2018, période de référence. De plus, sur cette même période, elle a suivi une formation de deux semaines dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Cette action visait à assurer son adaptation aux nouveaux logiciels de gestion de la société. L'employeur l'a informée qu'il avait tenu compte de toutes ces absences (maladie et formation) pour les imputer sur ses droits à congés payés.

Travail à faire

3. La décision de l'employeur était-elle justifiée ?

André Merle est salarié de la SARL QUALITÉ CONCEPTION depuis 2002. Il informe son employeur que son médecin lui a prescrit un arrêt de travail, pour une durée d'un mois à compter

du lundi 4 mars 2019, à la suite d'une double fracture péroné-tibia à son domicile. André Merle, dont le montant du salaire est de 2000 € depuis 15 mois, craint de subir une perte de revenu du fait de cet arrêt.

Travail à faire

4. À l'aide du tableau ci-dessous, posez le calcul permettant de déterminer ce qu'André Merle percevra pour la période correspondant à son arrêt de travail en justifiant votre réponse. *Dans un souci de simplification, la valeur de référence sera assimilée au montant du salaire.*

Articulation entre les indemnités journalières de la sécurité sociale et les indemnités compensatrices de perte de salaire versées par l'employeur			
	Indemnités journalières de la Sécurité sociale	Indemnisation complémentaire par l'employeur	
		Code du travail	Indemnisation prévue par les accords
Conditions d'octroi	<ul style="list-style-type: none">• Pendant les 6 premiers mois d'arrêt de travail : 1 015 SMIC au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt ou 150 h de travail au cours des 3 mois précédant l'arrêt.	1 an	Les conventions ou accords collectifs octroient généralement des avantages supérieurs à ceux prévus par la loi
	<ul style="list-style-type: none">• Arrêt de travail se prolongeant sans interruption au-delà du 6^{ème} mois : être immatriculé depuis au moins 12 mois et justifier de cotisation « maladie » sur une rémunération au moins égale à 2 030 SMIC horaires ou avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié ou assimilé pendant les 12 mois précédents.		
Délai de carence	3 jours	7 jours	
Montant des indemnités	<ul style="list-style-type: none">- 50 % du gain journalier de base plafonné ;- au maximum 1 / 730 d'un plafond.	<ul style="list-style-type: none">• 30 premiers jours : 90 % de la rémunération brute, sous déduction de l'indemnité journalière	
		<ul style="list-style-type: none">• 30 jours suivants : 2/3 de cette même rémunération	
Durée de l'indemnisation	<ul style="list-style-type: none">• 360 jours au maximum au cours de 3 années consécutives	30 jours, augmentés de 10 jours par 5 ans d'ancienneté au-delà de la durée de 1 an, avec un maximum de 90 jours.	
	<ul style="list-style-type: none">• 3 ans en cas d'« affection de longue durée »		

Source : revue fiduciaire, *Embauche et contrat de travail - Temps de travail, salaire et formation - Congés et arrêts de travail*, Mensuel RF 1096 – juillet 2018, § 4874.

DOSSIER 3

En mars 2018, l'entreprise a embauché deux nouveaux salariés en CDI, chargés du développement d'une nouvelle branche d'activité dédiée à la conception d'éco-quartiers. L'employeur s'interroge sur ses obligations en matière de représentation du personnel.

Travail à faire

5. Au jour de l'embauche des deux nouveaux salariés, l'entreprise avait-elle l'obligation de mettre en place un comité social et économique (CSE) ?

En avril 2019, des élections ont finalement lieu au sein de l'entreprise. L'employeur et les syndicats s'opposent sur la durée du mandat des membres de la délégation du personnel. L'employeur assure que cette durée est de trois ans ce que les syndicats contestent.

Travail à faire

6. Qui de l'employeur ou des syndicats a raison ?

DOSSIER 4

Face à l'engouement pour la construction de logements éco-responsables, de nouvelles entreprises se sont développées dans le même secteur. Les effets de la concurrence commencent à se faire sentir, avec la perte de plusieurs chantiers importants pour la SARL QUALITÉ CONCEPTION.

La direction souhaite réorienter certaines décisions stratégiques. Elle envisage la signature d'un accord d'entreprise portant sur la réduction de la majoration salariale des heures supplémentaires de 25 % à 15 %. Cependant, la société ne dispose pas encore de délégués syndicaux.

Travail à faire

7. La disposition envisagée peut-elle faire l'objet d'un accord d'entreprise en l'absence d'accord de branche ?

8. L'entreprise peut-elle conclure un accord d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux ?

DOSSIER 5

La région est frappée par de violentes intempéries. La montée des eaux, accompagnée d'un épisode de grêle a ravagé plusieurs chantiers de la SARL QUALITÉ CONCEPTION. Les chantiers ne seront pas accessibles pendant plusieurs semaines, le temps de la décrue et du passage des experts d'assurance. L'activité de l'entreprise va se trouver interrompue alors que les salariés ont déjà épuisé leurs droits à congés payés. L'employeur ne veut pas non plus procéder à des licenciements.

Travail à faire

9. Quelle solution s'offre à l'employeur face à cette situation ? À quelles conditions ?

II – QUESTION (3 POINTS)

Quel est l'objet de la rupture conventionnelle collective ? Comment est-elle mise en œuvre ?

III – COMMENTAIRE DE DOCUMENTS (4 POINTS)

À partir de l'arrêt de la Cour de cassation ci-dessous, vous répondrez aux questions suivantes.

- 1. Identifiez le problème de droit de l'arrêt reproduit ci-dessous.**
- 2. Rappelez quel est le régime probatoire applicable en matière de discrimination.**
- 3. Quelle est la portée de la décision de la Cour de cassation ?**

Annexe

Cour de cassation chambre sociale 19 décembre 2012

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 20 mai 2010), que Mmes X...et Y...ont été engagées par la société nationale Radio France en qualité de régisseur de production et occupent l'une et l'autre, depuis le 1er janvier 1987, un poste de chargée de réalisation radio ; [...] que soutenant que de nombreux chargés de réalisation placés dans une situation identique perçoivent une rémunération plus importante [...], elles ont saisi la juridiction prud'homale de référé d'une demande tendant [...] à obtenir la communication par l'employeur de différents éléments d'information concernant ces autres salariés et susceptibles, selon elles, d'établir la discrimination dont elles se plaignent ; [...]

Attendu que la société Radio France fait grief à l'arrêt de lui ordonner de communiquer aux salariées, avant tout procès et sous astreinte, les contrats de travail, avenants, bulletins de paie de certains autres salariés de l'entreprise, ainsi que le montant des primes de sujétion distribuées depuis 2000 à ces mêmes personnes, les tableaux d'avancement et de promotion des chargés de réalisation travaillant dans la même société, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 1134-1 du code du travail, toute action fondée sur une discrimination n'est recevable que si le salarié est en mesure de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de celle-ci ; qu'en autorisant le salarié à obtenir, avant tout procès, la communication des pièces destinées, non pas à confirmer les présomptions de discrimination nécessaires à l'introduction de son action, mais simplement à révéler l'existence d'une éventuelle disparité de traitement, ce qui ne correspond pas " à une preuve dont pourrait dépendre la solution du litige ", mais à une preuve nécessaire à l'introduction même de l'action, la cour d'appel a inversé les règles particulières de la preuve en matière de discrimination en violation tant du texte susvisé que de l'article 145 du code de procédure civile ;

2°/ que n'est pas légalement admissible au regard, ni de l'article 9 du code civil, ni de l'article L. 1121-1 du code du travail, ni de l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme, la mesure d'instruction ordonnant, avant toute procédure au fond, la communication des contrats de travail, bulletins de paie, calcul des primes et tableaux des avancements et promotions de douze salariés de la société Radio France entièrement étrangers au litige, au mépris du respect dû, tant à leur vie privée qu'au secret des affaires ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les

textes et convention susvisées ainsi que, par fausse application, l'article 145 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié et le secret des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ;

Et attendu que la procédure prévue par l'article 145 du code de procédure civile n'étant pas limitée à la conservation des preuves et pouvant aussi tendre à leur établissement, c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain que la cour d'appel a retenu que les salariées justifiaient d'un motif légitime à obtenir la communication de documents nécessaires à la protection de leurs droits, dont seul l'employeur disposait et qu'il refusait de communiquer ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.