

# **DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION**

## **UE 3 – DROIT SOCIAL**

**SESSION 2021**

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

### **IMPORTANT :**

**LES DOSSIERS 1 ET 2 SONT A TRAITER OBLIGATOIREMENT.**

**VOUS CHOISISSEZ DE TRAITER L'UN DES DEUX DOSSIERS 3 OU 4 AU CHOIX**

**Ainsi, vous traiterez soit le dossier 3, soit le dossier 4**

## UE 3 – 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 12 pages numérotées de 1/12 à 12/12.

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

*Le sujet se présente sous la forme de 4 dossiers :*

**DOSSIER 1 – Accompagner les arrivées et départs de salariés dans l'entreprise. (9 points)**

**DOSSIER 2 – La mise en place d'un aménagement du temps de travail. (6 points)**

**Le candidat traitera au choix l'un des deux dossiers suivants :**

**DOSSIER 3 – Conclusion de CDI de chantier. (5 points)**

**DOSSIER 4 – L'accident au cours d'une mission professionnelle. (5 points)**

### **BASE DOCUMENTAIRE**

- |            |  |
|------------|--|
| Document 1 | Extrait de l'article 32 de la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 – étendue. |
| Document 2 | Courrier adressé par Léo Laplace à Karim Zaoui.  |
| Document 3 | Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2016.   |
| Document 4 | Accord national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie du 29 juin 2018.   |
| Document 5 | Extrait de la revue RF Social n° 199 – Septembre 2019.   |

### **AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents 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

La SAS (Société par Actions Simplifiée) Mancel est une société familiale fondée en 1965 par Lucien Mancel, ingénieur de formation. Située à Pirey près de Besançon dans le département du Doubs, la société a pour activité la fabrication de machines-outils (code NAF/APE 2841Z : fabrication de machines-outils pour le travail des métaux).

Aujourd'hui dirigée par Lorraine Mancel, fille de Lucien Mancel, la société est spécialisée dans la conception et la fabrication de machines modernes destinées à équiper les usines du monde entier : machines de formage des métaux, machines servant à tourner, percer, plier, fraiser, découper les métaux etc. Les machines Mancel sont conçues et fabriquées en France et s'adressent à une clientèle issue de secteurs très variés : aéronautique, automobile, électroménager, agroalimentaire, bâtiment... La société réalise 65 % de son chiffre d'affaires à l'exportation, principalement en Europe et en Asie.

Le site de Pirey, une usine moderne d'une superficie de 8 000 m<sup>2</sup>, emploie un peu plus d'une centaine de salariés. Karim Zaoui dirige le service des ressources humaines.

Les dernières élections professionnelles se sont déroulées en juin 2019 instituant le tout nouveau C.S.E. (Comité Social et Économique). Trois syndicats sont représentés dans l'entreprise : la CGT (qui a recueilli 62 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles), la CFDT (21 %), et un syndicat local non confédéré, le SMD (Syndicat de la Métallurgie du Doubs) (17 %) ; chacun représenté par un délégué syndical.

La société Mancel, membre de l'organisation patronale UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) est couverte par la convention collective de la métallurgie de sa région ainsi que par les différents accords nationaux de cette branche.

Vous êtes chargé(e) d'assister le directeur des ressources humaines dans l'accomplissement de différentes missions qui s'organisent autour de quatre dossiers. Karim Zaoui a pour cela mis à votre disposition une base documentaire.

<b>ATTENTION : sauf mention contraire, la méthodologie du cas pratique est attendue pour chaque question.</b>
---

## **DOSSIER 1 – Accompagner les arrivées et départs de salariés dans l'entreprise.**

Le secteur français de la machine-outil est en plein essor et la société Mancel souhaite développer son activité pour gagner des parts de marché. Dans cette perspective, le directeur des ressources humaines, Karim Zaoui, a été sollicité par Lorraine Mancel afin de procéder à différents recrutements. Il doit par ailleurs évaluer les conséquences du brusque départ de l'un de ses ingénieurs commerciaux.

Deux candidats ont été sélectionnés pour des CDI, contrats de travail à durée indéterminée : - Julien Berthon, 5 ans d'expérience pour un poste de technicien de maintenance,  
- Aurélie Barreau, 10 ans d'expérience pour un poste d'ingénieur commercial.

Le poste de technicien de maintenance est un poste de niveau 5 coefficient 350. Il requiert non seulement des compétences techniques mais également des qualités relationnelles puisque Julien Berthon devra assurer le suivi des clients et leur proposer des solutions adaptées. Pour s'assurer des compétences de Julien Berthon, Karim Zaoui souhaite insérer dans son contrat de travail une période d'essai d'une durée de 3 mois mais également la possibilité de renouveler une fois cette période d'essai pour une durée d'un mois au cas où il n'aurait pas eu assez de temps pour évaluer les compétences de Julien Berthon. Vous avez à votre disposition dans la base documentaire un extrait de la convention collective applicable à la SAS Mancel (**document 1**).

En charge d'un important portefeuille de clients, Aurélie Barreau aura, elle, pour mission de développer les ventes de l'ensemble de la gamme des machines-outils de la société Mancel dans deux régions : la Bourgogne-Franche-Comté et le Grand Est. En conséquence, Karim Zaoui souhaite insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'Aurélie Barreau.

**Votre mission : conseiller Karim Zaoui dans le recrutement de nouveaux salariés.**

- 1.1. Déterminez si le renouvellement de la période d'essai de Julien Berthon est envisageable et si oui, à quelles conditions.**
- 1.2. Après avoir rappelé les conditions de validité d'une clause de non-concurrence, rédigez une proposition de clause pour le contrat de travail d'Aurélie Barreau.**

L'arrivée d'Aurélie Barreau vient soulager le département commercial de la SAS Mancel, alors que l'un des salariés, Léo Laplace, vient d'annoncer son départ de l'entreprise par l'envoi d'un courrier (**document 2**). Karim Zaoui vous apporte une précision complémentaire concernant le cas de Léo Laplace. Celui-ci a été élu au C.S.E. en juin dernier.

**Votre mission : informer Karim Zaoui sur les conséquences juridiques et financières liées au départ de ce salarié.**

- 1.3. Qualifiez la rupture mise en œuvre par Léo Laplace.**
- 1.4. Précisez l'impact financier de cette rupture du contrat de travail pour l'employeur.**

## **DOSSIER 2 – La mise en place d'un aménagement du temps de travail.**

Depuis quelques temps, l'entreprise Mancel subit d'importantes variations de son activité dues aux commandes irrégulières des industriels. Par conséquent, l'entreprise souhaite aménager le temps de travail des salariés sur une période supérieure à la semaine. Seuls seraient concernés les salariés travaillant à temps plein à l'exclusion des salariés en forfait heures ou en forfait jours.

Le dispositif envisagé permettrait à l'entreprise Mancel de répondre rapidement à la demande des clients et de maîtriser ses coûts en évitant le paiement d'heures supplémentaires et le recours à l'intérim, en période de forte activité.

La direction se prépare à négocier avec les syndicats un accord d'aménagement du temps de travail sur l'année. Vous avez à votre disposition de la jurisprudence (**document 3**) dans la base documentaire.

Karim Zaoui s'inquiète de l'issue des négociations dans la mesure où, alors qu'elles viennent juste de débuter, le délégué syndical de la CGT a d'ores et déjà déclaré qu'il ne signerait pas cet accord qui, selon lui, restreint les droits des salariés, notamment de ceux qui ont les plus bas salaires et qui ont besoin d'accomplir des heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse où la direction ne parviendrait pas à mettre en avant les avantages d'un aménagement du temps de travail, Lorraine Mancel souhaiterait parvenir rapidement à mettre en œuvre une flexibilité qu'elle juge vitale pour l'entreprise. Elle souhaiterait pouvoir mettre en place ce dispositif unilatéralement. Kevin Martin, ouvrier spécialisé depuis 10 ans dans l'entreprise s'oppose à cette décision qui selon lui, requiert son accord par un avenant au contrat de travail.

**Votre mission : conseiller l'employeur sur les modalités et conditions de mise en place d'un aménagement du temps de travail.**

- 2.1. Déterminez si, à défaut de signature du délégué syndical de la CGT, l'accord peut néanmoins être valablement conclu.**
- 2.2. Appréciez dans quelle mesure Lorraine Mancel peut décider unilatéralement d'aménager le temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine.**
- 2.3. Indiquez en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 3), si Kevin Martin peut refuser un aménagement de la durée du travail décidé par Lorraine Mancel ainsi que les conséquences d'un éventuel refus de sa part.**

**IMPORTANT :**

**VOUS CHOISISSEZ DE TRAITER L'UN DES DEUX DOSSIERS AU CHOIX**

**Ainsi, vous traiterez soit le dossier 3, soit le dossier 4**

**DOSSIER 3 AU CHOIX – Conclusion de CDI de chantier.****Document 4**

Dans l'objectif d'anticiper les enjeux de l'industrie 4.0, l'entreprise Mancel souhaite développer, en interne, une nouvelle machine multifonctions intégrant une solution de maintenance prédictive et de contrôle en ligne. Cette machine permettrait de contrôler la qualité des pièces pendant la production et d'anticiper la maintenance en détectant les problèmes avant que ne survienne une panne. Ce projet nécessite d'importants investissements en recherche et développement et implique de recruter plusieurs ingénieurs et techniciens spécialisés en technologies numériques. La direction ne dispose pas d'une grande visibilité sur les probabilités d'aboutissement de ce projet, mais elle estime qu'il pourrait s'échelonner sur trois ou quatre ans.

La direction souhaite recruter deux ingénieurs responsables du projet ainsi que six agents de maîtrise et techniciens. Karim Zaoui pense qu'il pourrait avoir recours au CDI de chantier ou d'opération pour recruter ces personnes. Vous devez l'assister dans ces recrutements. Vous avez à votre disposition dans la base documentaire, des extraits de l'accord collectif national du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie (document 4).

**Votre mission : aider Karim Zaoui à déterminer les conditions de recours au CDI de chantier et présenter l'intérêt de ce contrat de travail.**

- 3.1. Indiquez si la société Mancel peut recruter huit salariés en CDI de chantier pour la réalisation de ce projet.**
- 3.2. Analysez, dans ce contexte, l'intérêt pour la société Mancel du CDI de chantier par rapport au CDI de droit commun ou au CDD.** La méthodologie du cas pratique n'est pas exigée pour cette question.

**DOSSIER 4 AU CHOIX – L'accident au cours d'une mission professionnelle.****Document 5**

Vincent Potter est employé comme ingénieur commercial depuis cinq ans au sein de la société Mancel. Sa fonction l'amène à voyager régulièrement pour rencontrer des clients, des prospects ou des partenaires potentiels.

Au cours d'un voyage professionnel d'une semaine à Marseille pour rencontrer des industriels de la région, Vincent Potter s'est sérieusement blessé à la jambe alors que, invité par un client, il faisait du ski nautique à proximité de la plage. Vincent Potter hospitalisé, a immédiatement informé son employeur et lui a envoyé un certificat médical d'arrêt de travail de trois semaines. Karim Zaoui a procédé à la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie en formulant des réserves sur le caractère professionnel de l'accident. Selon lui, Vincent Potter n'était pas en mission au moment de l'accident. Vous avez à votre disposition un article issu de la revue RF Social (document 5).

**Votre mission : vérifier l'origine professionnelle de l'accident et en déduire les conséquences.**

- 4.1. Déterminez en vous appuyant sur l'article présenté dans la base documentaire (document 5) si l'accident dont a été victime Vincent Potter peut être assimilé à un accident du travail.**
- 4.2. Explicitez les incidences de cet accident sur le contrat de travail de Vincent Potter.** La méthodologie du cas pratique n'est pas exigée pour cette question.

## BASE DOCUMENTAIRE

### **Document 1 – Extrait de l'article 32 de la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 – étendue.**

#### 4 ° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale.

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. (...)



**Document 2 – Courrier adressé par Léo Laplace à Karim Zaoui.**

Léo Laplace  
6 rue de Guise 25000 Besançon  
Ingénieur commercial

À l'attention de la SAS Mancel  
représentée par M. Karim Zaoui – DRH

Besançon, le 17 mai 2021

**Objet : notification de la rupture de mon contrat de travail.**

Monsieur Zaoui,

La baisse de ma rémunération fixe, mise en place ce mois-ci de manière unilatérale par vos services, est inacceptable. Je vous ai fait part par écrit le mois dernier de ma vive opposition à cette modification de mon contrat. La non prise en compte de mon refus me conduit aujourd'hui à quitter la SAS Mancel.

Cette rupture vous est entièrement imputable et prendra effet à la date de première présentation du présent recommandé avec AR. J'entends bien saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le respect de mes droits.

Lors de mon dernier jour de travail dans l'entreprise, je vous demanderai de bien vouloir me transmettre un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail ainsi qu'une attestation Pôle emploi.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Léo Laplace

**Document 3 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 11 mai 2016.**

Attendu, selon l'arrêt attaqué que l'Union locale des syndicats CGT de l'aéroport de Paris a fait assigner la société Aerobag devant le tribunal de grande instance de Meaux afin notamment de faire interdire, sous astreinte, à l'employeur de décompter le temps de travail sur des périodes de quatre semaines en l'absence d'accord individuel exprès de chacun des 76 salariés concernés ;

Vu les articles L.3122-2, D.3122 -7-1 et D.3122-7.2 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes qu'à défaut d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise peut être organisée sous forme de périodes de travail chacune d'une durée de quatre semaines au plus ;

Attendu que pour accueillir la demande du syndicat, l'arrêt retient par motifs adoptés que l'organisation pluri-hebdomadaire conduit à un décompte des heures supplémentaires moins favorable aux salariés et qu'à défaut d'accord collectif, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence d'accord collectif prévu par l'article L. 3122-2 du code du travail, (issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) l'article D. 3122-7-1 du code du travail donne la possibilité à l'employeur d'organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail et d'imposer unilatéralement la répartition du travail sur une période n'excédant pas quatre semaines, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE....

### **POUR LE DOSSIER 3**

#### **Document 4 – Accord national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie du 29 juin 2018 (extraits).**

**Étendu par arrêté du 14 décembre 2018 JORF 22 décembre 2018**

Fait à Paris, le 29 juin 2018

Signataires :

- Organisations d'employeurs : UIMM,
- Organisations syndicales des salariés : CGT-FO métallurgie ; CFE-CGC métallurgie ; CFDT mines métallurgie,

#### **Préambule**

Les signataires (...) constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur l'aboutissement d'une phase de développement de projets, de produits ou même de transition industrielle. (...). Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les droits qui y sont attachés, le présent accord prévoit la mise en place du contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du code du travail.

#### **Article 1<sup>er</sup> – Entreprises concernées.**

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, les entreprises relevant de la métallurgie (telles que définies par l'accord national du 16 janvier 1979), quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les conditions prévues ci-dessous.

#### **Article 2 – Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération.**

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise. (...)

## **POUR LE DOSSIER 4**

### **Document 5 – Extrait de la revue RF Social n° 199 – Septembre 2019.**

#### Accident pendant une mission professionnelle.

Un salarié est en mission lorsqu'il effectue un déplacement d'ordre professionnel et pour le compte de son employeur. L'accident survenu durant une mission est présumé être un accident du travail. Il importe peu que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, dès lors qu'il intervient durant le temps de la mission, trajet compris (cass. civ., 2<sup>ème</sup> ch., 5 avril 2007, n° 06-12580 D).

Ont été considérés comme accidents de mission : (...)

- le décès d'un salarié dans sa chambre d'hôtel à Paris où il avait été envoyé en mission afin de procéder à la livraison et à l'installation de mobilier auprès de divers clients (cass. soc. 19 juillet 2001, n° 99-20603, BC V n° 285 ; cass. soc. 3 juin 2010, n° 09-65552 D) ;
- un accident de voiture alors que le salarié raccompagnait un client à sa voiture après un repas d'affaires, peu important qu'il soit en état d'ébriété (cass. soc. 29 avril 1987, n° 85-15147, BC V n° 228) ;
- une chute dans les escaliers de la gare de Lyon alors que le salarié, qui avait été envoyé en stage de formation organisé par son employeur, retournait à son domicile (cass. civ., 2<sup>ème</sup> ch., 16 septembre 2003, n° 02-30396 D) ;
- un salarié en mission en Chine qui s'est blessé à la main en dansant en discothèque à 3 heures du matin dès lors que l'employeur ne démontrait pas que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel lors de la survenance de l'accident (cass. civ., 2<sup>ème</sup> ch., 12 octobre 2017, n° 16-22481 FPB).

L'employeur ou la CPAM peut renverser la présomption d'accident de travail en apportant la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif « purement personnel ».