



comptalia

1^{ÈRE} ÉCOLE EN LIGNE
DES FORMATIONS
COMPTABLES

Comptabilité-Finance,
Gestion,
Ressources Humaines
et Juridique

CONSULTEZ GRATUITEMENT

LES CORRIGÉS
DCG 2018

SUR WWW.COMPTALIA.COM



COMPTALIA, L'ÉCOLE QUI EN FAIT + POUR VOTRE RÉUSSITE !

CORRIGÉ INDICATIF

RÉUSSISSEZ VOTRE FORMATION AVEC COMPTALIA

L'école de référence des filières Comptabilité-Finance et Gestion, **vous forme en ligne** pour obtenir un diplôme, un titre professionnel reconnu et pour développer vos compétences.

DCG

Le diplôme d'État de référence en Comptabilité et Gestion, de niveau Licence.



DSCG

Niveau Master de la filière Expertise-Comptable et passage obligatoire pour tout Expert-Comptable.



BACHELOR COMPTABILITÉ FINANCE D'ENTREPRISE

Il débouche sur le titre professionnel Collaborateur Comptable et Financier de niveau II (BAC+3). En 9 à 18 mois.



À DÉCOUVRIR AUSSI

Bachelor Social-Paie, Bachelor Ressources Humaines, MBA Ressources Humaines, MBA Comptabilité et Finance d'entreprise...

FORMATION EN LIGNE - INSCRIPTIONS TOUTE L'ANNÉE

DEMANDEZ NOTRE CATALOGUE
AU 01 74 888 000

SESSION 2018

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 est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 8 pages numérotés 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 4
DOSSIER 3.....	page 4
DOSSIER 4.....	page 4
DOSSIER 5.....	page 5
QUESTION..... (3 points).....	page 5
ETUDE 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 ancienneté, 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 étendue¹ 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.

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. QUESTIONS (3 points)

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

III. ETUDE 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'écarter 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 séquestres, saisies 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)**

- 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. 1254-99)

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

PROPOSITION DE CORRIGE

I. SITUATIONS PRATIQUES

DOSSIER 1

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

Problème de droit

Cette question pose le problème du champ d'application et des modalités de l'intéressement.

Règles applicables

L'intéressement est un dispositif facultatif qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Toute entreprise de droit privé peut mettre en place par voie d'accord un système d'intéressement, quelles que soient son activité et sa forme juridique.

Le code du travail impose toutefois une condition préalable : il faut que l'entreprise ait rempli ses obligations en matière de représentation du personnel.

Le dispositif repose sur un accord écrit conclu pour une durée de trois ans.

Deux catégories de personnes peuvent bénéficier du dispositif d'intéressement mis en place dans l'entreprise :

- ⇒ Les salariés, c'est-à-dire toutes les personnes liées à celle-ci par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat, CDI, CDD ou contrat de travail à temps partiel.
Les intérimaires et les autres salariés mis temporairement à la disposition d'une entreprise utilisatrice ne sont donc pas intéressés aux résultats ou aux performances de celle-ci.
- ⇒ Lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 250, le bénéfice de l'intéressement est étendu aux personnes suivantes : au chef d'entreprise et à son conjoint collaborateur ou associé, ou dans le cas d'une entreprise personne morale, aux dirigeants, notamment aux gérants de SARL.

Application au cas

En l'espèce, les institutions représentatives du personnel ayant été valablement mises en place au sein de la SARL BIOVAL, qui a donc respecté ses obligations en matière de représentation du personnel, un dispositif d'intéressement des salariés peut donc être mis en place dans l'entreprise.

L'exclusion des intérimaires n'est pas contraire aux règles légales, en revanche, Léo VANIER ne peut envisager de conclure l'accord d'intéressement pour une durée d'un an renouvelable.

DOSSIER 2

- 2) Les salariés ont-ils raison ?

Problème de droit

Cette question pose le problème des conséquences de la dénonciation d'un accord collectif.

Règles applicables

Lorsqu'un accord d'entreprise est valablement dénoncé par l'employeur, il continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau texte ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

C'est ce que l'on appelle la période de survie pendant laquelle l'accord s'applique intégralement, c'est-à-dire dans toutes ses modalités, droits individuels et droits collectifs reconnus aux salariés, et à tous les salariés, y compris ceux qui ont été embauchés après la dénonciation du texte.

Lorsqu'à l'issue de la période de survie aucun nouvel accord n'a été conclu, les salariés des entreprises concernées bénéficient uniquement du maintien de la rémunération annuelle perçue lors des douze derniers mois, la règle du maintien des avantages individuels acquis ayant été supprimée par la loi du 8 août 2016.

Application au cas

En l'espèce, Léo VANIER a pris ses fonctions de gérant en octobre 2017, il a dénoncé l'accord d'entreprise peu après la prise de ses fonctions.

On peut donc en conclure que la période de survie du texte n'est pas terminée, puisque les négociations engagées n'ont pas encore abouti.

Pour l'année 2018, les salariés pourront donc continuer à bénéficier des trois jours de congés supplémentaires.

En revanche, à l'issue de la période de survie et à défaut d'accord de substitution, ils ne pourront prétendre qu'au maintien de leur rémunération annuelle, ce qui signifie qu'ils perdront ce droit à des jours de congés supplémentaires.

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 ?

Problème de droit

Cette question pose le problème des modalités d'information des salariés quant à la période des congés payés annuels et l'ordre des départs.

Règles applicables

La période des congés et l'ordre des départs sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

A défaut d'accord collectif, après avis des représentants du personnel, l'employeur détermine lui-même la période au cours de laquelle les salariés partiront en congés ainsi que l'ordre des départs.

- ⇒ La période de prise des congés payés, qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.
- ⇒ L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ ; il doit également être affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

A défaut d'accord collectif sur ce point, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Application au cas

En l'espèce, la SARL BIOVAL applique les règles légales en matière de congés payés, ce qui signifie que Léo VANIER a l'obligation d'informer les salariés de la période des congés deux mois avant l'ouverture de cette période.

La période de prise des congés déterminée par Léo VANIER comprenant obligatoirement la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, il faut en conclure que monsieur RUFFIN pouvait demander à en être informé avant le 1^{er} mars.

En revanche, les dates de congés devant être communiquées à chaque salarié un mois avant son départ, monsieur RUFFIN ne peut pas exiger de savoir dès le mois de mars si sa demande de congés du 6 au 25 août sera acceptée, l'employeur ayant seulement l'obligation de l'informer avant le 6 juillet.

**4) Monsieur RFFIN s'interroge sur ses droits à des jours de congé supplémentaires.
Qu'en pensez-vous ?**

Problème de droit

Cette question pose le problème du fractionnement des congés payés.

Règles applicables

Chaque mois de travail effectif pendant la période de référence donnant droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, un salarié présent pendant toute cette période de référence peut prétendre à 30 jours ouvrables, c'est à dire cinq semaines de congés payés.

L'employeur doit accorder un congé principal d'au moins douze jours ouvrables consécutifs et d'une durée maximale de vingt-quatre jours pendant la période légale des congés, c'est à dire entre le 1er Mai et le 31 Octobre. La cinquième semaine de congés payés ne peut donc pas être prise à la suite du congé principal.

Celui-ci peut toutefois être fractionné et pris en partie en dehors de la période légale des congés, en une ou plusieurs fois, avec l'accord du salarié. Dans cette hypothèse, sauf renonciation du salarié ou disposition conventionnelle contraire, le code du travail prévoit l'attribution de jours de congé supplémentaires :

- Deux jours supplémentaires sont ainsi accordés lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale est au moins égal à six ;
- Un jour supplémentaire lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour ce supplément, qu'il s'agisse de la cinquième semaine de congés payés ou de congés supplémentaires conventionnels.

Application au cas

En l'espèce, la cinquième semaine de congés payés ne pouvant donner lieu à des jours supplémentaires, seule une des deux semaines prises par monsieur RUFFIN en dehors de la période légale pourra lui donner droit à deux jours de congé supplémentaires.

DOSSIER 3

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

Problème de droit

Cette question pose le problème des conditions de versement et de calcul d'une indemnité de licenciement.

Règles applicables

Un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée peut bénéficier d'une indemnité de licenciement dès lors qu'il justifie d'une ancienneté d'au moins huit mois ininterrompus (nouvelle règle issue de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail) et qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- Un quart de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans.
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Dans l'hypothèse d'une année incomplète, l'indemnité doit être calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Application au cas

En l'espèce, monsieur DEFERT remplit donc les conditions de versement d'une indemnité de licenciement puisqu'il est licencié pour faute sérieuse et qu'il a une ancienneté de dix mois.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable l'indemnité de monsieur DEFERT sera égale à 10/12ème d'un quart de son salaire mensuel.

6) La signature du reçu par monsieur DEFERT le prive-t-elle de son droit à réclamer le paiement des heures supplémentaires ?**Problème de droit**

Cette question pose le problème de la portée du reçu pour solde de tout compte.

Règles applicables

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (salaire de base, heures supplémentaires, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de licenciement ou encore indemnité de préavis).

En signant ce reçu, le salarié reconnaît avoir reçu paiement des sommes mentionnées. Le reçu pour solde de tout compte a un effet libératoire, c'est-à-dire que, pour les sommes qui y mentionnées, l'employeur est réputé s'être acquitté de ses obligations financières envers le salarié.

Celui-ci a cependant la possibilité de dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans les six mois qui suivent la fin du contrat de travail. Pour cela, il doit adresser à l'employeur, en recommandé avec accusé de réception, une lettre dans laquelle il indique les sommes qui ne lui auraient pas été versées.

Pour les sommes qui ne sont pas mentionnées sur le reçu pour le solde de tout compte, le salarié peut agir en paiement pendant un délai de trois ans.

Application au cas

En l'espèce, dans la mesure où les trois heures supplémentaires dont monsieur DEFERT réclame le paiement ne sont pas mentionnées sur le reçu, la signature de celui-ci ne le prive pas du droit d'agir en justice pour obtenir le paiement des sommes correspondantes.

DOSSIER 4

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

Cette question pose le problème des effets de l'extension d'une convention collective de branche.

Règles applicables

Sauf dans l'hypothèse d'une extension, une convention ou un accord collectif s'applique uniquement aux entreprises qui sont signataires ou membres d'une organisation d'employeurs signataire et qui entrent dans le champ professionnel et territorial du texte.

L'extension a pour objet de rendre la convention ou l'accord obligatoire pour toutes les entreprises de son champ professionnel et territorial, que celles-ci soient ou non signataires du texte, ce qui permet d'unifier à la fois les conditions de travail des salariés et les conditions de concurrence dans le secteur d'activité.

En cas d'extension, le champ d'application professionnel et géographique de la convention ou de l'accord ne change pas, mais le texte s'applique à toutes les entreprises qui rentrent dans ce champ d'application.

Application au cas

En l'espèce, si la SARL BIOVAL entre bien dans le champ professionnel et territorial de la convention collective de branche étendue, elle sera tenue de l'appliquer.

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 ?

Problème de droit

En ce qui concerne le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel, l'employeur doit-il appliquer la convention collective de branche étendue, l'accord d'entreprise ou les dispositions du code du travail ?

Règles applicables

Les heures complémentaires sont des heures que le salarié à temps partiel effectue en plus de la durée prévue à son contrat de travail.

Le nombre des heures complémentaires effectuées par un salarié ne peut avoir pour effet de porter son horaire au niveau de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, ou de la durée conventionnelle.

Selon le code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel.

A défaut d'un tel accord, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois, ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

La règle définie par le code du travail est donc supplétive et ne s'applique qu'en l'absence de texte conventionnel.

De plus, en cas de conflit entre une convention de branche étendue et un accord d'entreprise, c'est ce dernier qui prime et qui doit s'appliquer.

Cette règle est confirmée par les informations figurant dans l'annexe 1.

En effet, si les accords de branche prévalent parfois sur les accords d'entreprise, en matière de temps partiel ce n'est le cas que pour la durée minimale, le taux de majoration des heures complémentaires et le recours aux avenants de complément d'heures. La question du nombre d'heures complémentaires n'est donc pas concernée.

De plus, pour cette question, aucune clause de verrouillage interdisant une dérogation ne peut figurer dans une convention de branche.

Application au cas

En l'espèce, c'est donc l'accord d'entreprise qui est en cours de conclusion qui devra s'appliquer.

Le nombre d'heures complémentaires qu'un salarié de la SARL BIOVAL pourra effectuer sera donc limité à un quart de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail figurant dans son contrat de travail.

Dans le cas d'Adèle JOUBERT cela représente théoriquement 7h30, mais en pratique le nombre d'heures complémentaires qu'elle peut effectuer devra rester inférieur à 5 pour éviter de porter son horaire au niveau de la durée légale du travail.

DOSSIER 5

9) Léo VANIER peut-il agir ainsi ?

Problème de droit

Cette question pose le problème des moyens d'action reconnus aux agents de contrôle de l'inspection du travail.

Règles applicables

Le code du travail reconnaît aux inspecteurs et contrôleurs du travail un droit d'entrée dans tous les locaux où sont employés des salariés, et ce à tout moment.

Ils n'ont pas l'obligation d'informer l'employeur de leur visite et celui-ci ne peut refuser de les recevoir.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent également se faire présenter de nombreux documents rendus obligatoires par le code du travail, notamment certains registres, le règlement intérieur, les procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT ou du comité social et économique, ou encore les contrats de travail des salariés.

Ils peuvent également se faire communiquer d'autres documents leur permettant de vérifier l'application de certaines dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Le fait de ne pas présenter ces documents constitue une infraction pénale punie de l'amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe.

De plus, le code du travail punit de 37 500 euros d'amende et d'un an d'emprisonnement quiconque fait obstacle à la mission des agents de contrôle de l'inspection du travail, par exemple en refusant de recevoir l'agent de contrôle, ou en refusant de lui communiquer les livres, registres et autres documents obligatoires demandés.

Application au cas

En l'espèce, Léo VANIER aurait dû recevoir l'inspecteur du travail lorsque celui-ci s'est présenté au siège de la SARL BIOVAL et lui présenter le registre demandé.

Son refus l'expose à des poursuites pénales pour délit d'obstacle.

II. QUESTION

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

Le bilan social est un document établi chaque année par l'employeur et qui a pour objet de présenter la situation de l'entreprise dans le domaine social au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

- Le bilan social doit être établi dans toutes les entreprises et établissements d'au moins trois cents salariés.
Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts d'au moins trois cents salariés, il convient d'établir un bilan social par établissement, en plus du bilan social d'entreprise.
- Le bilan social contient de nombreuses données chiffrées qui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, de constater les réalisations effectuées, et de mesurer les évolutions intervenues au cours des dernières années.

Le contenu du bilan doit couvrir huit grands domaines de la vie sociale de l'entreprise, à savoir l'emploi, les rémunérations et les charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail (temps de travail, temps de repos), la formation, les relations professionnelles, les travailleurs détachés et les conditions de vie des salariés et de leurs familles.

- C'est l'employeur qui doit établir le bilan social et qui doit donc collecter les informations, les vérifier puis les mettre en forme selon le plan imposé par le code du travail, c'est-à-dire en chapitres, rubriques et indicateurs.

L'employeur doit ensuite consulter le comité d'entreprise ou le comité social et économique sur le projet de bilan social afin d'obtenir un avis préalable à la diffusion du bilan. La consultation du comité sur le bilan social est désormais intégrée à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le bilan social ainsi établi est alors diffusé à l'inspecteur du travail, aux salariés qui en font la demande ainsi qu'aux actionnaires lorsque l'entreprise est une société par actions.

III. ETUDE DE DOCUMENTS

1. Quel est le problème de droit posé dans cet arrêt ?

Des messages électroniques provenant de la messagerie personnelle d'une salariée et intégrés sur le disque dur de son ordinateur professionnels, peuvent-ils être utilisés par l'employeur comme mode de preuve ? Un tel usage constitue-t-il une atteinte à la vie privée de la salariée ?

2. Quelle est la position de la Cour de cassation ?

La position de la jurisprudence, aujourd'hui clairement établie, est la suivante : tout courrier qui n'est pas clairement identifié comme personnel est présumé être d'ordre professionnel, ce qui permet à l'employeur d'en prendre connaissance sans la présence du salarié.

La règle est la même pour les courriels reçus ou envoyés à l'aide de la messagerie électronique de l'entreprise qui sont eux aussi présumés être de nature professionnelle dès lors qu'ils ne sont pas identifiés comme personnels.

En revanche, dans cet arrêt du 26 janvier 2016, la Cour de cassation écarte toute possibilité pour l'employeur d'utiliser comme mode de preuve des messages électroniques provenant de la messagerie personnelle de la salariée, une telle utilisation constituant une atteinte au secret des correspondances.

3. A partir de vos connaissances, démontrez en quoi les pouvoirs de l'employeur sont limités par l'article 9 du code civil. Vous illustrerez vos propos par plusieurs exemples.

L'employeur ne doit pas porter une atteinte excessive aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, c'est-à-dire à des droits fondamentaux, parmi lesquels figure le droit au respect de la vie privée.

Toute restriction à ces droits est donc interdite dès lors qu'elle n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.

Les pouvoirs de l'employeur sont limités par ce principe, qu'il s'agisse de son pouvoir réglementaire, de son pouvoir de contrôle ou de son pouvoir de sanction.

⇒ Dans la rédaction du règlement intérieur, l'employeur doit donc éviter toute atteinte au respect de la vie privée des salariés, ce qui exclut notamment les clauses dites de célibat stipulant que deux conjoints ne peuvent être employés simultanément dans l'entreprise, ou encore les clauses permettant à l'employeur de procéder à tout moment à l'ouverture et la fouille des casiers et vestiaires individuels des salariés.

⇒ Dans le cadre de son pouvoir de sanction, l'employeur est également limité puisqu'il ne peut pas licencier un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, sauf si les faits en question se rattachent à sa vie professionnelle, ou s'ils constituent un manquement de l'intéressé à une obligation de son contrat de travail.

Ainsi, selon la Cour de cassation « dans sa vie privée, le salarié est libre d'acheter les biens, produits ou marchandises de son choix », et le fait d'acquérir un véhicule d'une marque concurrente à celle de l'employeur ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

⇒ Enfin, en matière de contrôles, l'employeur doit respecter la vie privée de ses salariés, ce qui exclut certains procédés considérés comme illicites :

- l'écoute de conversations téléphoniques à caractère personnel ;
- l'ouverture du courrier privé, qu'il s'agisse de correspondance postale ou télématique ;
- la filature par un détective privé pour contrôler l'activité d'un salarié ;
- certains dispositifs de vidéosurveillance ou de géolocalisation ne respectant pas la vie privée des salariés.