



comptalia

1^{ÈRE} ÉCOLE EN LIGNE
DES FORMATIONS
COMPTABLES

Comptabilité-Finance,
Gestion,
Ressources Humaines
et Juridique

CONSULTEZ GRATUITEMENT

LES CORRIGÉS DCG 2019

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 2019

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

SESSION 2019

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

Aucun document ni aucun matériel n'est autorisé. En conséquence, tout usage d'une calculatrice 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 de trois dossiers indépendants

	Page
Page de garde	1
ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 points)	3
DOSSIER 1	3
DOSSIER 2	3
DOSSIER 3	5
DOSSIER 4	5
DOSSIER 5	5
QUESTION (3 points)	6
COMMENTAIRE DE DOCUMENTS (4 points)	6
Annexe	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 et à la qualité rédactionnelle. Il sera tenu compte de ces éléments dans l'évaluation de votre travail.

SUJET

I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 POINTS)

La SARL QUALITÉ CONCEPTION est une entreprise spécialisée dans la construction de logements écoresponsables, 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 1er 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 1er 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	- 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'écoquartiers. 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 écoresponsables, 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 4

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.

Correction

Remarque préalable.

Le corrigé proposé par Comptalia est souvent plus détaillé que ce que l'on est en droit d'attendre d'un candidat dans le temps imparti pour chaque épreuve.

À titre pédagogique le corrigé peut donc comporter des rappels de cours par exemple, non exigés dans le traitement du sujet.

I - SITUATIONS PRATIQUES

DOSSIER 1

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

Problème de droit

Cette question pose le problème des cas de recours au contrat à durée déterminée.

Règles applicables

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail destiné à l'exécution d'une tâche précise et non durable.

S'agissant d'un contrat précaire qui ne procure pas un emploi stable au salarié, son utilisation est strictement limitée par la loi qui précise que le CDD ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent lié à l'activité normale de l'entreprise.

De plus, en application du Code du travail, on ne peut recourir au CDD que dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers
- Emplois d'usage dans les secteurs professionnels où il est de pratique constante, donc d'usage de ne pas embaucher en CDI du fait de la nature de l'activité ;
- Emplois conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes ou à assurer au salarié un complément de formation professionnelle.

L'accroissement temporaire d'activité justifie donc le recours au CDD, notamment dans les hypothèses de commande exceptionnelle, de travaux urgents, ou encore d'inventaire.

Application au cas

En l'espèce, pour l'embauche de Jérémie Deville en CDD, l'employeur a invoqué l'accroissement temporaire d'activité ce qui est un cas de recours autorisé.

Il apparaît cependant qu'au moment de cette embauche l'entreprise connaissait « *une progression constante de son carnet de commandes* », ce qui contredit le caractère temporaire du surcroît d'activité invoqué comme motif de cette embauche en CDD.

Cette situation ne répond donc pas à la définition de l'accroissement temporaire d'activité.

Le contrat de Jérémie s'étant poursuivi au-delà du terme prévu, et l'activité de l'entreprise s'étant maintenue, il semble donc que le poste qu'il occupe soit plutôt un poste permanent relevant de l'activité normale de l'entreprise.

On peut en conclure que le recours au CDD n'était pas justifié pour l'embauche de Jérémie Deville.

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

Problème de droit

Cette question pose le problème du terme et du renouvellement du CDD.

Règles applicables

En principe, le CDD comporte un terme précis qui est fixé dès l'origine. Dans cette hypothèse, on parle de contrat de date à date.

À défaut de dispositions conventionnelles sur ce point, la durée totale du CDD ne peut en principe excéder dix-huit mois, renouvellement(s) compris.

Il est en effet possible de prévoir que le CDD sera renouvelé lorsqu'il arrive à son terme. À défaut de dispositions conventionnelles sur ce point, le CDD peut être renouvelé deux fois. La durée du ou des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par la convention ou l'accord de branche ou, à défaut, par le Code du travail.

Les conditions de renouvellement doivent être prévues dans le contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Selon la Cour de cassation, à défaut d'une clause de renouvellement ou de la conclusion d'un tel avenant, la poursuite du contrat après son terme ne s'analyse pas en renouvellement, mais entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée.

Par exception, certains CDD ne comportent pas de terme précis, mais une simple durée minimale.

Dans cette hypothèse, il n'y a en principe pas de durée maximum ni de renouvellement du contrat, car celui-ci se termine à la fin de l'absence ou à la réalisation de son objet.

Application au cas

En l'espèce, le CDD de Jérémie est un contrat de date à date qui ne comporte pas de clause de renouvellement. Il aurait dû prendre fin le 30 avril, mais se poursuivait encore le 5 mai.

En l'absence de clause de renouvellement ou de conclusion d'un avenant, la poursuite de ce contrat au-delà du 30 avril ne doit pas être considérée comme un renouvellement, ce qui signifie que le CDD de Jérémie doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

DOSSIER 2

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

Problème de droit

Cette question pose le problème du calcul des droits à congés payés d'un salarié.

Règles applicables

Les salariés ont droit à des congés payés par l'employeur, congés dont la durée dépend de la durée de travail effectuée pendant la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention un accord de branche.

À défaut de disposition conventionnelle sur ce point, la période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédant les congés et le 31 mai de l'année en cours.

Chaque mois de travail effectif donnant droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, un salarié présent pendant toute la période de référence peut donc prétendre à $2,5 \times 12 = 30$ jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés.

Seules les périodes de travail effectif sont prises en compte, ce qui exclut normalement les absences.

Certaines absences sont cependant assimilées à du travail effectif, notamment les congés payés de l'année précédente, le congé de maternité et les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année.

De même, les formations réalisées dans le cadre du plan de formation constituent du travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

En revanche, sauf convention ou accord collectif plus favorable, les absences pour maladie non professionnelle ne sont pas prises en compte dans le calcul des congés.

Mais la règle des équivalences permet toutefois d'atténuer l'impact de ces absences puisque le décompte des jours de congés peut ne pas se faire par référence à des mois de travail effectif, mais par référence à des périodes de 24 jours ou de 4 semaines de travail. En application de cette règle, toutes les périodes de travail de 4 semaines ou de 24 jours sont en effet assimilées à un mois de travail effectif.

Application au cas

En l'espèce, la période de formation suivie par Martine Loiseau dans le cadre du plan de formation de l'entreprise constitue du temps de travail effectif et doit donc être prise en compte dans le calcul de ses congés payés.

En revanche, les quinze jours d'absence pour maladie non professionnelle ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

Mais si au cours de la période de référence, on peut comptabiliser pour cette salariée 12 périodes de 4 semaines ou de 24 jours de travail, ces quinze jours d'absence n'auront pas d'incidence sur ses droits à congés payés.

La décision de l'employeur de tenir compte de toutes ces absences (maladie et formation) pour les imputer sur ses droits à congés payés n'était donc pas justifiée.

- 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.**

Problème de droit

Cette question pose le problème de l'indemnisation d'un salarié absent pour maladie.

Règles applicables

Le contrat de travail étant suspendu pendant la maladie, le salarié ne vient plus travailler et l'employeur est donc dispensé du paiement du salaire.

En revanche, si le salarié remplit les conditions d'immatriculation et de cotisation requises, la caisse primaire d'assurance maladie lui verse des indemnités journalières égales à 50% de son gain journalier de base, et ce, à partir du 4^{ème} jour d'absence, donc à l'issue d'un délai de carence de trois jours pendant lesquels il ne perçoit rien.

Le salaire journalier de base est égal à 1/91,25 des trois derniers salaires bruts.

De plus, lorsque le salarié remplit les conditions prévues par le Code du travail ou la convention collective, l'employeur lui verse une somme qui complète l'indemnisation reçue de la sécurité sociale.

En l'absence de texte conventionnel, les conditions de versement de ce complément patronal sont les suivantes :

- Ancienneté d'une année dans l'entreprise ;
- Certificat médical adressé dans le délai de 48 heures ;
- Prise en charge par la sécurité sociale, donc versement d'indemnités journalières ;
- Présence sur le territoire français ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen.

Le complément est versé après un délai de carence de sept jours, donc à partir du huitième jour d'absence.

Le montant versé porte la prise en charge totale du salarié, indemnités journalières et complément patronal, à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant trente jours, puis à 2/3 du salaire pendant les trente jours suivants.

Le code du travail prévoit que ces durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année exigée pour bénéficier d'une indemnité complémentaire, mais sans que chacune d'elles puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Un salarié qui a 16 ans d'ancienneté peut ainsi prétendre à 60 jours d'indemnisation à 90%, puis à 60 jours d'indemnisation à 2/3.

Par exception, lorsque l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, le montant des indemnités journalières est plus élevé et se fait sans délai de carence. De plus, le complément patronal est versé sans délai de carence.

Application au cas

En l'espèce, André Merle ayant été victime d'un accident de la vie courante à son domicile, les règles relatives à l'accident du travail doivent donc être écartées.

Les indemnités journalières qu'il percevra seront calculées de la manière suivante :

$$(2000 \times 3) / 91.25 \times 50\% = 32,87 \text{ euros par jour.}$$

Étant salarié de la SARL depuis 2002, André Merle a une ancienneté supérieure à 16 ans et inférieure à 21 ans qui lui permet de prétendre à 60 jours d'indemnisation à 90% de sa rémunération brute, ce qui couvrira donc toute la durée de son arrêt de travail qui doit durer un mois.

DOSSIER 3**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 ?****Problème de droit**

À partir de quel effectif une entreprise doit-elle mettre en place un comité social et économique ?

Règles applicables

La mise en place d'un comité social et économique au sein de l'entreprise est obligatoire à partir de onze salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs.

Application au cas

Au jour de l'embauche en mars 2018, l'entreprise employait depuis plusieurs années un effectif stable de neuf salariés.

Si cette embauche de deux nouveaux salariés lui a effectivement fait franchir le seuil de onze salariés, elle n'a en revanche pas eu pour effet de la mettre immédiatement dans l'obligation de procéder à la mise en place d'un comité social et économique.

En mars 2018, l'employeur n'avait donc aucune obligation en la matière.

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

Quelle est la durée du mandat de membre du comité social et économique ?

Règles applicables

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour quatre ans et leur mandat est renouvelable.

Un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut cependant prévoir une durée de mandat différente, obligatoirement comprise entre deux et quatre ans.

Application au cas

En l'espèce, en l'absence de texte conventionnel applicable à l'entreprise, les futurs membres de la délégation du personnel au comité social et économique seront élus pour 4 ans, comme l'affirment les syndicats.

DOSSIER 4**7. La disposition envisagée peut-elle faire l'objet d'un accord d'entreprise en l'absence d'accord de branche ?****Problème de droit**

Cette question pose le problème du taux de majoration des heures supplémentaires.

Règles applicables

Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération majorée dont le taux est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Le Code du travail précise toutefois que le taux de cette majoration ne peut pas être inférieur à 10%.

À défaut d'accord collectif, ce sont les taux fixés supplétivement par la loi qui s'appliquent :

- Pour les huit premières heures supplémentaires, majoration égale à 25%.
- Pour les heures suivantes la majoration portée à 50%.

Application au cas

En l'espèce, cette question du taux de majoration des heures supplémentaires pourrait faire l'objet d'un accord d'entreprise.

L'employeur souhaitant négocier pour obtenir un taux de majoration à 15%, la règle impérative du taux minimum de 10% serait respectée.

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

Cette question pose le problème des conditions de négociation d'un accord d'entreprise lorsque l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux.

Règles applicables

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les modalités de conclusion des accords d'entreprise dépendent de l'effectif.

Lorsque l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus de deux manières différentes :

- Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut au niveau national et interprofessionnel.
La validité de l'accord est alors subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, cette consultation des salariés devant être organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord.
- Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique.
Dans cette hypothèse, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des membres du comité représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Application au cas

En l'espèce, l'absence de délégués syndicaux n'empêchera pas l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise au sein de la SARL QUALITÉ CONCEPTION.

Les négociations pourront en effet s'ouvrir, soit avec des membres titulaires du comité social et économique puisque des élections ont eu lieu en avril 2019, soit avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative.

DOSSIER 5

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

Problème de droit

Cette question pose le problème des conditions de l'activité partielle.

Règles applicables

Un employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- Conjoncture économique difficile se traduisant par un ralentissement de l'activité, par exemple en cas de baisse des commandes, perte d'un client important ;
- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance exceptionnelle.

Le dispositif d'activité partielle permet à l'employeur de réduire temporairement l'activité de l'entreprise sans procéder à des licenciements ou à une remise en cause des rémunérations contractuelles.

En cas d'activité partielle, il n'y a en effet ni rupture du contrat de travail, ni modification de celui-ci, mais une simple suspension pendant les périodes d'inactivité qui résultent soit de la fermeture temporaire de leur établissement, soit de la réduction temporaire du temps de travail.

Les salariés perçoivent une indemnité horaire destinée à compenser la perte de salaire subie pendant ces périodes d'inactivité. Outre la rémunération normale des heures travaillées, l'employeur doit en effet leur verser une indemnité d'activité partielle dont le montant est au moins égal à 70% du salaire brut par heure chômée.

En contrepartie, l'employeur peut prétendre au versement d'une allocation d'activité partielle financée par l'État et l'UNEDIC.

L'employeur qui souhaite recourir au dispositif d'activité partielle doit accomplir deux formalités préalables :

- Consulter le comité social et économique ;
- Déposer une demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès du préfet du département de l'établissement, en indiquant les motifs et la durée prévisible de la mesure, ainsi que le nombre de salariés concernés. La demande est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique.

Par exception, dans les hypothèses de sinistre ou d'intempéries, ces démarches peuvent être accomplies après la mise en activité partielle des salariés et dans un délai de 30 jours.

L'autorisation de mise en activité partielle est donnée pour une durée de six mois qui peut être renouvelée.

Application au cas

En l'espèce, la SARL QUALITÉ CONCEPTION a subi des intempéries violentes qui ont ravagé plusieurs de ses chantiers.

Il s'agit bien d'une circonstance justifiant le placement des salariés en activité partielle puisque les chantiers ne seront pas accessibles pendant plusieurs semaines.

À condition de consulter le comité social et économique et de faire une demande au préfet du département, l'employeur pourra obtenir une autorisation de mise en activité partielle le temps que les chantiers soient à nouveau accessibles, ainsi que le versement d'une allocation spécifique.

Les salariés percevront quant à eux une indemnité d'activité partielle.

II - QUESTION

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

La rupture conventionnelle collective est un nouveau dispositif de rupture du contrat de travail mis à la disposition des employeurs par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

- Son objet est de permettre aux entreprises de supprimer des emplois grâce à des départs volontaires, donc sans avoir recours au licenciement.
- La rupture conventionnelle collective ne peut être mise en œuvre qu'après la conclusion d'un accord collectif qui détermine notamment les modalités et conditions d'information du comité social et économique, le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées, les conditions à remplir pour en bénéficier et les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié ou encore les modalités de calcul des indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.
- Lorsque l'employeur ouvre des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, il doit immédiatement en informer l'administration.

Une fois conclu, l'accord collectif est transmis à l'autorité administrative pour validation.

La décision de validation est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen.

- Les salariés intéressés par une rupture de leur contrat de travail en informent l'employeur.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Pour les salariés protégés, la rupture est toutefois soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et elle intervient le lendemain du jour de l'autorisation.

Le salarié dont le contrat est ainsi rompu perçoit une indemnité de rupture conventionnelle collective qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale à laquelle il pourrait prétendre en cas de licenciement. Par ailleurs, le salarié peut prétendre aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier.

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative à qui l'employeur doit également transmettre un bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

III – ÉTUDE DE DOCUMENTS

1. Identifiez le problème de droit posé de cet arrêt ?

Des salariés peuvent-ils obtenir de l'employeur la communication des contrats de travail et bulletins de paie d'autres membres du personnel, afin de pouvoir établir la preuve d'une discrimination dont ils se disent victimes ?

2. Rappelez quel est le régime probatoire applicable en matière de discrimination ?

Le salarié qui saisit la justice en invoquant une discrimination doit présenter aux juges « *des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination* ».

C'est donc au défendeur, c'est-à-dire à l'employeur, qu'il appartient de prouver que les éléments invoqués ne sont pas constitutifs d'une telle pratique discriminatoire et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

3. Quelle est la portée de la décision de la Cour de cassation ?

Selon la Cour de cassation, dès lors que la demande d'information est justifiée par un motif légitime et nécessaire à la protection des droits des salariés demandeurs, le tribunal peut ordonner à l'employeur de leur communiquer les documents demandés afin d'établir la preuve d'une discrimination.