

1900003

DCG

SESSION 2019

UE 3 – DROIT SOCIAL

Éléments indicatifs de corrigé

<p><u>DOSSIER 1</u></p> <p>1.Cas de recours au CDD</p> <p>2. Terme et renouvellement du CDD</p>	<p><u>SITUATIONS PRATIQUES</u></p> <p>Règles de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un CDD ne peut pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. - Cas de recours au CDD : strictement encadrés par la loi ; - Dont l'accroissement temporaire (avec éléments de définition) <p>Application au cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise confrontée à une progression constante de son activité. : pas de surcroît temporaire d'activité. - Motif de recours au CDD invoqué injustifié. <p>Règle de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CDD à terme précis ou à terme imprécis - Renouvellement du CDD à terme précis : 2 fois - Durée maximale du CDD à terme précis : 18 mois - Sinon requalification en CDI <p>Application au cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CDD devait prendre fin à l'arrivée du terme. Il doit être requalifié en CDI.
<p><u>DOSSIER 2</u></p> <p>3.Calcul des droits aux congés payés</p>	<p>Règle de droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarié a droit à 2,5 j de congés payés <u>par mois de travail effectif</u> - Le salarié absent n'acquiert pas de droit sauf pour certaines absences - Décompte des jours de congés pour chaque mois de travail effectif ou période de 4 semaines ou période de 24 j de travail. <p>Application au cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les absences pour maladie non professionnelle de Martine Loiseau ne sont pas du temps de travail effectif. - Les 15 jours n'auront pas d'incidence si la salariée peut justifier d'une durée de travail annuelle de 12 fois 24 jours ouvrables. - Période de formation légale constitue du temps de travail effectif donc prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés. -L'employeur ne peut donc pas réduire les droits à congés payés de Martine Loiseau.

4. Indemnisation d'un salarié absent pour maladie

Règle de droit :

- Arrêt de travail pour maladie non professionnelle entraîne **suspension du contrat de travail**

La salarié a droit, sous conditions :

- À des IJSS **égales à 50 %** après **délai de carence de 3 j**
- Plus **complément patronal** après **délai de carence de 7 j** correspondant à **90 %**

Application au cas :

- **Formule de calcul posée par le candidat**

*Nb : Il n'est pas exigé de produire le calcul des IJSS sur une base trimestrielle ce qui donnerait le calcul suivant : $(2\ 000 * 3) / 91.25 * 50\% * (30-3) / 30 = 887\text{€}$*

Le candidat qui poserait l'équation ci-dessus sera valorisé dans la limite des 2 points.

DOSSIER 3

5. Mise en place du CSE

Règle de droit :

- **Effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.**

Application au cas :

- L'employeur n'avait **pas d'obligation immédiate de mettre en place un CSE**

6. Durée du mandat d'un membre du CSE

Règle de droit :

- Les membres sont **élus pour 4 ans**
- **Sauf accord fixant une durée du mandat compris entre 2 et 4 ans**

Application au cas :

- En l'absence de texte conventionnel, le mandat des membres **est de 4 ans**, ce qui donne raison aux organisations syndicales.

DOSSIER 4

7. Le taux de majoration de l'heure supplémentaire

Règle de droit :

- Un accord d'entreprise peut prévoir un taux de majoration des HS d'**au minimum 10 %**.
- A défaut de dispositions conventionnelles, les taux légaux s'appliquent.

Application au cas :

- **La majoration peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.**

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

Règle de droit :

- Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés :

- Soit par **un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une **OSR** + validité de l'accord subordonnée à son **approbation par les salariés à la majorité** des suffrages
- Soit par **un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE** + signature par des membres du CSE représentant la **majorité des suffrages exprimés**.

Application au cas :

- La société n'a pas encore de délégué syndical mais dispose d'un **CSE**.
L'employeur pourra négocier soit avec les élus du CSE, soit avec un salarié mandaté.

DOSSIER 5

9. L'activité partielle

Règle de droit :

- L'employeur peut décider de la **mise en activité partielle**
- Cas de recours **limitativement énumérés par la loi**

Note aux correcteurs : n'exiger que deux cas pour attribuer 1 point

Conditions :

- Fermeture de l'entreprise doit être **temporaire et collective**
- **Consultation préalable du CSE**
- **Demande préalable au préfet**

- En cas d'acceptation, placement en activité partielle autorisé pour une durée de 6 mois, renouvelable
Chaque salarié perçoit une **indemnité d'activité partielle**

Application au cas :

- L'employeur subit des intempéries de caractère exceptionnel **donc il peut mettre ses salariés en activité partielle**.
- Il devra **consulter le CSE et adresser une demande préalable au préfet du département**.

<p>La rupture conventionnelle collective ? Comment-est-elle mise en œuvre ?</p>	<p><u>II – QUESTION</u></p> <p>-Nouveau mécanisme de rupture du CDI.</p> <p>-Nécessité de négocier un accord d'entreprise majoritaire instituant un mécanisme de départ volontaire collectif.</p> <p>-Contenu de l'accord collectif : modalités d'information du CSE, nombre et modalités des départs, indemnités...</p> <p>-Transmission à la DIRECCTE pour validation</p> <p>-Le salarié qui veut en bénéficier se porte candidat.</p> <p>-Dès l'acceptation par l'employeur de cette candidature, il y a rupture du contrat de travail d'un commun accord.</p> <p>-Le salarié perçoit alors l'indemnité de rupture conventionnelle collective et a droit aux allocations chômage.</p> <p style="text-align: center;"><u>III – COMMENTAIRE DE DOCUMENTS</u></p>
<p>1. Problème de droit</p>	<p>Formulation du problème sous forme interrogative et impersonnelle</p>
<p>2. Régime probatoire applicable en matière de discrimination</p>	<p>-Celui qui invoque la discrimination doit seulement apporter des éléments de fait</p> <p>-La partie défenderesse, l'employeur, doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs</p>
<p>3. Portée de la décision de la Cour de cassation</p>	<p>- Le salarié victime peut demander en justice la communication de documents détenus par l'employeur lui permettant d'établir les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.</p>