DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2024

Éléments indicatifs de corrigé

DOSSIER 1 – GESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS L'ENTREPRISE ARCHIBOT (8 points)

Base documentaire : documents 1 et 2

1.1. Expliquer à Thomas Balard pourquoi l'entreprise ARCHIBOT est assujettie aux règles de la convention collective citée (document 1).

Principes juridiques

Une convention de branche s'applique à une entreprise lorsque son activité principale et son siège social correspondent au champ d'application géographique et professionnel du texte et que l'employeur appartient à une organisation patronale signataire.

Lorsqu'il y a extension du texte, un arrêté ministériel peut imposer que ce texte de négociation collective s'applique autoritairement à toutes les entreprises se trouvant dans le champ d'application initial du texte.

Application au cas

La SA ARCHIBOT où a été embauché Thomas a pour activité principale une activité de scierie et relève à ce titre du champ de la convention collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation du bois visée dans le document 1. Elle a son siège à Niort et relève donc du champ géographique de la convention nationale.

La SA entre dans le champ d'application de la convention, mais n'étant pas membre d'une organisation patronale signataire, elle n'est pas a priori tenue d'appliquer ce texte.

Cependant, cette convention a été étendue par arrêté du 28 mars 1956 et est donc rendue obligatoire pour toutes les entreprises relevant de son champ d'application.

Ce texte s'applique donc automatiquement à l'entreprise ARCHIBOT.

1.2. Déterminez les taux de majoration applicables aux heures supplémentaires effectuées par Thomas Balard (documents 1 et 2).

Principes juridiques

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail *ou au-delà de la durée considérée comme équivalente*. Les heures supplémentaires se comptent par principe par semaine civile.

Le taux de majoration légal des heures supplémentaires est de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà. Néanmoins, ces règles sont supplétives, et un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir un taux inférieur au taux légal tant qu'il respecte la majoration d'ordre public de 10 %.

Application au cas

Les taux de majoration applicables aux heures supplémentaires de Thomas ne sont donc pas de 25 % pour les 8 premières heures puis 50% pour les suivantes, mais les taux de majoration prévus par la convention de branche étendue qui sont de 15 % pour les 5 premières heures et 35 % pour les suivantes. Ils sont valables puisqu'ils sont supérieurs au taux minimal d'ordre public de 10 %. Ces dispositions sont donc valables.

Thomas Balard a droit au titre des heures supplémentaires du mois d'avril à une rémunération majorée, en application de la convention collective nationale du travail du bois, dont les dispositions vont donc devoir s'appliquer pour le calcul.

Semaine 1 : 39 h : 4 h supplémentaire majorées à 15 %
Semaine 2 : 37 h : 2 h majorées à 15 %
Semaine 3 : 41 h : 6 h dont 5 majorées à 15 % et 1 à 35 %
Semaine 4 : 42 h : 7 h dont 5 majorées à 15 % et 2 à 35 %

1.3. Établir à quel autre droit Thomas Balard peut prétendre, compte tenu des heures supplémentaires effectuées à ce jour (documents 1 et 2).

Première réponse admise :

Principes juridiques
Il existe un plafond annuel d'heures supplémentaires, appelé contingent d'heures supplémentaires, qui, une fois dépassé donne des droits supplémentaires aux salariés.
Ce seuil est en priorité déterminé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Le seuil s'appliquant par défaut est de 220 heures par an (année civile) et par salarié.
Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent donne droit selon la loi à une contrepartie obligatoire en repos qui varie selon l'effectif de l'entreprise :
- entreprises de plus de 20 salariés : 100 % ;
- entreprises de 20 salariés au plus : 50 %.
À titre supplétif, la loi prévoit que le droit à repos est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 h et le temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif.

Application au cas
Thomas Balard a droit au titre des heures supplémentaires du mois d'avril à une contrepartie obligatoire en repos : en effet, il a déjà effectué 215 heures supplémentaires en mars 2024, et le décompte des heures supplémentaires du mois d'avril 2024 fait apparaître 19 h supplémentaires, lui faisant ainsi dépasser le contingent annuel légal repris par la convention de branche (220 h) de 14 h.
L'entreprise ARCHIBOT a un effectif de plus de 47 salariés et appartient à la catégorie des entreprises de plus de 20 salariés qui doit, au-delà du contingent, accorder au salarié une contrepartie en repos de 100 % pour chaque heure effectuée. Thomas Balard pourra donc bénéficier de 14 h de repos, en plus de sa rémunération majorée au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

Seconde réponse admise (comme alternative) :

Principes juridiques
L'employeur qui a recours aux heures supplémentaire doit, *sauf dérogations*, respecter les durées maximales de travail prévues par la loi et applicables à toutes les entreprises quel que soit leur effectif :
44 heures en moyenne par semaine sur 12 semaines consécutives,
48 heures par semaine civile,
10 heures par jour.
L'employeur a envers ses salariés une obligation générale de sécurité qui impose le respect des limitations légales de la durée du travail.
En cas de non-respect des règles sur la durée du travail, le salarié est en droit de saisir le conseil de prud'hommes pour faire cesser cette utilisation abusive des heures supplémentaires (prise d'acte, indemnisation du préjudice, …).

Application au cas
Thomas Balard a déjà effectué 215 heures supplémentaires sur une période de trois mois, ce qui implique nécessairement un dépassement des durées légales de travail hebdomadaires. Il est en droit de contester cette situation auprès de son employeur ou auprès du conseil de prud'hommes.

1.4. Proposer, dans le cadre d'une note synthétique adressée à la direction des ressources humaines, des mesures que la société pourrait adopter afin de réduire le coût du recours aux heures supplémentaires (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

Remarque : le respect du formalisme de la note de synthèse n'est pas exigé, en revanche il est attendu des candidats une rédaction soignée, sans faute et synthétique.

Note à la direction des ressources humaines

Objet : réduction du coût des heures supplémentaires.

Plusieurs mesures peuvent être envisagées pour réduire le coût du recours aux heures supplémentaires :

- Le calcul du nombre d'heures supplémentaires, non pas dans le cadre hebdomadaire, mais sur une période plus longue permettant des compensations entre les périodes de haute et de basse activité. Grâce à cet aménagement du temps de travail, le décompte des heures supplémentaires pourrait par exemple être réalisé dans le cadre de l'année.
- L'augmentation des limites du contingent annuel prévues dans la convention collective nationale.
- La diminution de la majoration des heures supplémentaires en respectant la limite légale d'ordre public de 10 %.
- Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement. L'autre intérêt de ce repos est que les heures supplémentaires compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel.
- Le recrutement de salariés en CDD ou en CTT (accroissement temporaire d'activité) ou en CDI (si l'accroissement est pérenne) pour limiter le recours aux heures supplémentaires.

Remarque : les modalités de mise en place de ces mesures ne sont pas exigées.

DOSSIER 2 – REPRÉSENTATION DES SALARIÉS CHEZ ARCHIBOT (4 points)

2.1. Déterminer si, en l'état actuel, Ernest ARCHIBOT doit organiser des élections professionnelles pour mettre en place un C.S.E et le cas échéant, préciser le risque pénal encouru.

Principes juridiques

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.
Sa mise en place n'est obligatoire pour l'employeur que si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs.
Le délit d'entrave est une infraction pénale, qui pour être caractérisée suppose la réunion de 3 éléments :

- l'élément légal se trouve dans le code du travail (article *L. 2317-1*).
- l'élément matériel du délit d'entrave est le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, *d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central*, soit à la libre désignation de leurs membres.
- l'élément moral ; cette infraction est intentionnelle.

La peine principale encourue pour ce délit est de *1 an* de prison et de *7 500 euros* d'amende.

Application au cas

La société ARCHIBOT emploie 47 salariés à temps plein et 9 autres à temps partiel équivalant à trois temps pleins, soit 50 salariés. Le seuil de 11 salariés est largement dépassé et ce depuis plus de 12 mois consécutifs. Aucun PV de carence n'a été établi dans l'entreprise.
L'employeur doit donc organiser des élections professionnelles. Dans ce contexte, le fait de ne pas organiser des élections (qu'il y ait ou non une demande de la part des salariés) est constitutif du délit d'entrave.
L'employeur pourrait être condamné.

2.2. Indiquer les étapes à respecter pour organiser ces élections (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

L'organisation des élections se fait en théorie à l'initiative de l'employeur qui doit impérativement respecter plusieurs étapes :

- **Information du personnel et des organisations syndicales de l'organisation des élections (1) :** *il précise la date envisagée du 1er tour des élections.*
- **Négociation du protocole d'accord préélectoral avec les syndicats (2)** *(syndicats représentatifs dans l'entreprise ou affiliés à un syndicat représentatif national, syndicats ayant constitué une section syndicale, et les autres syndicats avec une ancienneté de 2 ans entrant dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise*). *Il fixe les règles d'organisation du scrutin.*
- **Tenue des élections :** le **1er tour** des *élections au plus tard 90 jours après l'information*. *Les syndicats bénéficient pour ce tour d'un monopole des candidatures* **(3)**. **Si le quorum n'est pas atteint au premier tour**, un **2nd tour** est organisé, *dans les 15 jours qui suivent le 1er tour*, *les candidatures sont libres*. **(4)**
- **Proclamation et publicité des résultats (5) :** *à l'issue du dépouillement, un PV est dressé et affiché, puis transmis au centre de traitement des élections professionnelles.*

NB : les délais ou autres points en italiques ne sont pas exigés.

NB : Absence de formalisme exigée, un schéma, une énumération ou un texte sont admis tant que la chronologie des étapes est mise en évidence.

DOSSIER 3 – POUVOIR RÉGLEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR (5 points)

Base documentaire : documents 3 et 4

3.1. Évaluer la licéité de la nouvelle clause du règlement intérieur (document 3) en vous appuyant sur la jurisprudence du Conseil d'État (document 4).

Principes juridiques

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, les règles générales et permanentes relatives à la discipline. *Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes, l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi.*

Pour être valable, une clause du RI doit être conforme à la législation et à la réglementation, elle ne doit pas être discriminatoire et elle ne doit pas, dans le cadre de son pouvoir de contrôle, porter une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux libertés fondamentales des salariés.

L'arrêt du Conseil d'État de 2022 apporte une précision sur la justification du recours à un contrôle d'alcoolémie. Il indique qu'il n'est pas exigé que les risques liés à l'alcool se soient déjà effectivement réalisés dans l'entreprise pour que l'employeur puisse valablement imposer ce type de contrôle.
Ainsi l'arrêt énonce que « s'il incombe (…) à l'employeur qui estime devoir limiter voire interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail d'établir que cette restriction est justifiée et proportionnée (…) cette exigence n'implique pas (…) qu'il doive être en mesure de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés ».

Application au cas

La société ARCHIBOT vient d'instaurer une nouvelle clause dans le règlement intérieur, la clause 6, indiquant que pour des raisons de sécurité, le personnel conduisant des engins et manipulant des outils dangereux aurait l'interdiction de consommer de l'alcool et serait soumis à des éthylotests.
Cette clause relève des questions de santé et sécurité, elle a donc sa place dans le RI.

Elle n'est ni discriminatoire, ni contraire à la loi. Il importe de vérifier qu'elle ne porte pas une atteinte excessive aux libertés individuelles du salarié.

Les risques encourus par cette catégorie de personnel sont tels qu'il peut sembler justifié, pour des raisons de sécurité, d'instaurer un contrôle. L'atteinte aux libertés du salarié est proportionnée car l'interdiction ne porte que sur une catégorie de salariés très exposés aux risques. Les modalités de contestation sont également prévues par la clause.
Comme le rappelle le Conseil d'État dans son arrêt, le fait qu'historiquement dans l'entreprise ARCHIBOT, l'activité se soit toujours déroulée sans problème majeur n'est pas un argument pour remettre en cause la validité de cette clause.

La clause est donc valable.

3.2. Expliquer si Iris Damier est soumise au règlement intérieur et au pouvoir disciplinaire de l'entreprise ARCHIBOT.

Principes juridiques

Le règlement intérieur est applicable à toute personne présente dans l'entreprise quel que soit son statut (salarié, intérimaire, stagiaire...) s'agissant de sa seule composante relative à la santé et à la sécurité.
Le droit disciplinaire concerne la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prévues par l'employeur. Ces dernières (*mesures autres que verbales prises par l'employeur à l'encontre d'un salarié pour des faits qu'il considère comme fautifs*) ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés de l'entreprise soumis à un lien de subordination juridique vis-à-vis de l'employeur.

Un intérimaire n'est pas lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail mais par un contrat de mise à disposition. Son employeur est donc l'ETT (entreprise de travail temporaire) et non l'entreprise utilisatrice.
Il se verra, si besoin, sanctionné par son employeur (l'entreprise d'intérim), mais pas par l'entreprise utilisatrice.

Application au cas
Iris Damier est une intérimaire au sein de la société ARCHIBOT et se questionne sur l'application de la clause 6 du règlement intérieur. Ce règlement lui est applicable en matière de santé et de sécurité comme à toute personne présente dans l'entreprise. Elle a donc l'interdiction de consommer de l'alcool et peut être soumise aux contrôles d'alcoolémie mis en place par la société ARCHIBOT compte tenu de sa fonction de conductrice opératrice.

Toutefois, elle n'est pas soumise au droit disciplinaire de l'entreprise ARCHIBOT. Elle ne pourra pas se faire sanctionner par l'entreprise utilisatrice si le contrôle révèle qu'elle a bu de l'alcool. Iris pourrait en revanche se faire sanctionner par la société d'intérim.

DOSSIER 4 – SANTÉ ET PROTECTION DU SALARIÉ (3 points)

4.1. Apprécier si Émile Maré peut craindre un licenciement du fait de ses absences.

Principes juridiques
Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Licencier un salarié pour une raison de santé est interdit car il s'agirait alors d'un licenciement discriminatoire, sanctionné par la nullité (une seule précision attendue discrimination ou lic. nul).
Toutefois, lorsque l'absence du salarié n'est pas liée à un risque professionnel et sii le salarié s'absente de façon répétée ou prolongée, l'employeur peut prononcer un licenciement pour cause réelle et sérieuse sous réserve de démontrer deux éléments : la désorganisation de l'entreprise liée à ce type d'absences et la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié absent.

Application au cas
Emile a été plusieurs fois absent pour des problèmes de santé (migraines). Ce seul élément ne peut fonder un licenciement.
Cette maladie n'est pas liée à un risque professionnel.
De plus, ses absences sont courtes et toujours justifiées. Deux absences de courte durée ne sont pas des absences répétées ou prolongées, susceptibles de caractériser une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, rien dans la situation de l'entreprise n'indique qu'il faille procéder au remplacement définitif du salarié.
Emile peut donc être rassuré.

4.2. Rassurer Dalila quant à ses interrogations.

Principes juridiques
La salariée enceinte bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant son congé de maternité. L'employeur ne peut ni la licencier, ni poser des actes préparatoires à un licenciement à venir. S'il le faisait, le licenciement serait nul.
Pendant son congé de maternité, la salariée va toucher des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) équivalant à son revenu d'activité antérieur*, déterminé sur la base de la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois*, *dans la limite du plafond de la SS*, *si la salariée justifie de 6 mois d'affiliation à la sécurité sociale et qu'elle a suffisamment cotisé.* Ces IJSS sont versées pendant toute la durée du congé de maternité, sans délai de carence.
La salariée aura droit également à des prestations en nature : la prise en charge à 100 % des examens obligatoires pendant la grossesse et tous les frais médicaux des 4 derniers mois.

Application au cas
Dalila attend un enfant pour décembre. Elle n'a rien à craindre pour son emploi et sa rémunération pendant la période du congé de maternité. En effet, elle ne pourra pas être licenciée et fera valoir ses droits à l'assurance maternité pour les prestations en espèces qu'elle percevra sans délai de carence et dans la limite du plafond de la SS. *Elle remplit les conditions d'affiliation (6 mois) puisqu'elle est salariée à temps plein depuis au moins 3 ans.*