DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2025

Éléments indicatifs de corrigé

DOSSIER 1 – RECRUTEMENT DE NOUVEAUX SALARIÉS

1.1. Indiquer des avantages et inconvénients du recours au CTT par rapport au CDD pour la société LTR.

Règles applicables

Contrairement au CDD, le recours au travail temporaire (CTT) met en présence trois parties et suppose la conclusion de deux contrats :

- un contrat de mission (ou contrat de travail temporaire) entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire ;
- un contrat de mise à disposition (ou contrat de prestation de service) conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur de l'intérimaire. En conséquence, elle n'a pas la charge du recrutement (sélection du candidat, rédaction du contrat de travail, déclarations auprès des organismes sociaux) ni de la gestion administrative du salarié (édition des bulletins de paie, procédure disciplinaire, rupture du contrat…). L'entreprise utilisatrice bénéficie ainsi de l'expertise de l'agence d'intérim.

En revanche, l'intérim est une forme de prêt de main d'œuvre à but lucratif. Par conséquent, l'entreprise de travail temporaire facture à l'entreprise utilisatrice le coût du travail et sa prestation de service. Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice n'a pas le contrôle sur le choix du candidat sélectionné et n'exerce pas le pouvoir disciplinaire sur l'intérimaire.

L'intégralité de ces règles n'est pas exigée, ces règles ne sont exigées que dans la mesure où elles viennent étayer juridiquement un avantage ou un inconvénient retenu par le candidat.

Application

En cas de recours au CTT, l'entreprise LTR ne sera pas l'employeur de Joris DROZ. Elle sera liée contractuellement avec l'entreprise de travail temporaire.

Le recours au CTT présenterait plusieurs avantages pour LTR :

- un accès à un plus grand nombre de candidats et un remplacement rapide du salarié malade ;
- un allègement de la gestion de la relation de travail.

Toutefois, LTR devra assumer un surcoût lié au recours au CTT par rapport au CDD et accepter un moindre contrôle de la relation de travail, du recrutement jusqu'à la rupture.

Les correcteurs pourront valoriser tout autre élément pertinent justifié juridiquement (aménagement du terme du CTT, période d'essai,…).

1.2. Présenter les formalités à accomplir auprès des services de prévention et de santé au travail pour les deux recrutements envisagés.

Règles applicables

Le recrutement de tout salarié suppose, sauf exceptions, l'organisation par l'employeur d'une visite d'information et de prévention auprès des services de prévention et de santé au travail. La visite est effectuée *par un professionnel de santé et a pour objet de prévenir les maladies et accidents d'origine professionnelle (elle n'a pas pour objet de vérifier l'aptitude au poste de travail mais la prévention).*

Elle doit être réalisée au plus tard *dans les 3 mois (durée non exigée)* qui suivent la prise du poste de travail.

Concernant les postes à risque, la loi impose la réalisation d'un suivi individuel renforcé en matière de santé qui se traduit par un examen médical d'aptitude à la place de la visite d'information et de prévention. *Il est réalisé par un médecin du travail qui s'assure de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté*.

Les postes à risque sont définis par décret dans le code du travail (document 1).

L'examen doit être effectué avant l'affectation sur le poste *et renouvelé périodiquement par un médecin du travail.*

Application
En l'espèce, Abdellatif IMANI n'occupe pas un poste à risque. André LAPIERRE devra organiser une simple visite d'information et de prévention avant ou après la prise de poste. En revanche, Marc FRANET occupe un poste impliquant le montage et le démontage d'échafaudages. Cette activité est directement visée par le décret définissant les postes à risque (document 1). André Lapierre devra donc organiser un examen médical d'aptitude avant la prise de poste.

1.3. Informer l'employeur sur les impacts pour le CSE du franchissement du seuil de 50 salariés sur douze mois consécutifs (la méthode du cas pratique n'est pas exigée).

Aucun formalisme, ni aucune structuration particulière ne sont requis.

Impacts organisationnels :
- le CSE acquiert la personnalité morale ;
- il a une composition tripartite (délégation du personnel élue, employeur et représentants syndicaux) ;
- il est doté d'un secrétaire et d'un président ;
- la périodicité des réunions du CSE est modifiée (*prévue par accord collectif sans être inférieur à 6 par an, par défaut une fois tous les deux mois, non exigé*) ;
- le CSE a à sa disposition la base de données économiques et sociales et environnementales alimentée par l'employeur ;
- le CSE peut mobiliser des experts (experts-comptables…).

Impacts financiers :
- il est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles alimentés tous les deux par l'employeur ;
- le nombre d'élus et d'heures de délégation augmentent.

Attributions supplémentaires :
- gestion des activités sociales et culturelles ;
- consultations ponctuelles élargies et consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (*le détail des consultations n'est pas exigée*) ;
- alerte économique.

Les correcteurs pourront valoriser tout autre élément pertinent.
Certains de ces impacts ne seront effectifs qu'après un délai transitoire ou après le renouvellement du CSE (cette précision n'est pas attendue des candidats).

DOSSIER 2 – MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

2.1. Déterminer le montant des droits acquis par Ahmed MITI sur son CPF et vérifier s'il peut les mobiliser pour financer tout ou partie de la formation envisagée.

Règles applicables

Le CPF est un dispositif qui permet au salarié d'initier un projet de formation financé par l'accumulation de droits à formation intégralement transférables et dont chaque personne (salarié, chômeur, apprenti) dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.

Le CPF est crédité à la fin de chaque année en euros :

- tout salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, acquiert sur son CPF 500 € (*ou 800 € selon les cas*) par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 € (*ou 8 000 € selon les cas*) ;
- *tout salarié n'ayant pas atteint cette durée sur l'année, son compte est alimenté d'une fraction du plafond de 500 €, calculée à due proportion de la durée de travail effectuée (non exigé du candidat).*

Le CPF ne peut financer que des formations éligibles : formations qualifiantes ou certifiantes, *bilan de compétences, VAE, permis de conduire, formations création d'entreprise…*

Application

Ahmed MITI souhaite suivre une formation à son initiative. La formation envisagée de conseil en décoration d'intérieur est d'après le document 2 certifiante. Le recours au CPF est donc envisageable.

Ahmed MITI travaille à temps plein depuis 8 ans et n'a jamais utilisé son CPF. Il a donc effectué une durée de travail supérieure à la moitié de la durée légale sur l'année : il a donc acquis 500 € par an pendant 8 ans soit 4 000 € ce qui est suffisant pour financer la formation envisagée qui s'élève à 3 250 € (document 2).

Note : les règles de 2024 sur le reste à charge ou les éléments sur la conversion des droits acquis en heures avant 2019 ne sont pas attenus mais peuvent être valorisés.

2.2. Distinguer les droit(s) et obligation(s) d'Ahmed MITI à l'égard de la société LTR s'il décide de suivre cette formation pendant ou en dehors de son temps de travail.

Règles applicables

Si la formation se déroule hors du temps de travail, le salarié n'a pas besoin de l'autorisation de l'employeur ***(1)*** et il ne peut prétendre au versement d'une quelconque rémunération pour le temps de formation ***(2)***.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur *60 ou 120 jours* avant le début de la formation *selon sa durée (inférieure à 6 mois ou au moins 6 mois*) ***(3)***. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF sont du temps de travail effectif qui sera rémunéré ***(4)***.

Application

La formation envisagée par Ahmed peut être suivie en journée ou en soirée ce qui l'amène à hésiter entre suivre la formation à distance en dehors de son temps de travail et suivre la formation sur son temps de travail.

Sur le temps de travail, il faudra anticiper le recueil de l'accord de l'employeur et la rémunération du salarié sera maintenue pendant les heures de formation.

En dehors de son temps de travail, il n'a pas besoin d'une autorisation d'absence et ne sera pas rémunéré pendant les heures de formation.

DOSSIER 3 – RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Déterminer si Jules RENAN peut refuser la mutation envisagée et préciser les conséquences d'un tel refus.

Règles applicables

La clause de mobilité est la clause par laquelle le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail en dehors de la zone géographique de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de mobilité doit être écrite (*dans le contrat de travail ou dans un accord collectif applicable*) et elle doit définir précisément la zone géographique d'application (*l'employeur ne doit pas pouvoir en étendre unilatéralement la portée*) ***(1)***;

La clause de mobilité doit être mise en œuvre de bonne foi par l'employeur, c'est-à-dire être dictée dans l'intérêt légitime de l'entreprise, ne pas porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et respecter un délai de prévenance suffisant ***(2)***.

La mutation du salarié en application d'une clause de mobilité s'analyse en un simple changement de ses conditions de travail qui s'impose à lui (pouvoir de direction de l'employeur). Le refus du salarié constitue alors une faute susceptible de justifier son licenciement.

En revanche, le salarié peut refuser sa mutation sans commettre de faute si la clause de mobilité n'est pas valable ou si l'employeur la met œuvre de mauvaise foi (*abus de droit, atteinte disproportionnée au droit à la vie personnelle et familiale du salarié, absence de délai de prévenance, absence d'intérêt légitime …*) ***(3)***.

Application

La clause de mobilité géographique définit précisément sa zone géographique d'application (départements de Charente et des Deux-Sèvres).

La clause sera mise en œuvre dans l'intérêt légitime de l'entreprise (difficultés à recruter des salariés qualifiés en Deux-Sèvres). On suppose qu'André LAPIERRE respectera le délai de prévenance indiqué dans la clause qui est suffisant (3 mois).

Concernant une éventuelle atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie familiale et personnelle, la mise en œuvre de la clause ne semble pas abusive *(on admettra une réponse contraire si le candidat en tire les conséquences logiques sur la possibilité d'un refus par le salarié).*

La clause de mobilité est donc valable et correctement mise en œuvre. Le refus du salarié serait donc fautif et pourrait fonder une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

(Si le candidat a admis une atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, il devra mentionner que le refus du salarié sera valable et non fautif).

3.2. Présenter les étapes de la procédure devant le conseil de prud'hommes dans l'affaire qui oppose Jules Renan à la société LTR ainsi que les éventuelles voies de recours (la méthode du cas pratique n'est pas exigée).

Aucun formalisme n'est exigé ou exclu. Une présentation schématique est possible.

- Jules Renan saisit le conseil de prud'hommes (*dépôt de requête*).
- Jules Renan et la société LTR tentent une conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO). En cas d'accord, un PV de conciliation est rédigé et l'affaire est terminée.
- En cas d'échec de la procédure amiable, l'affaire est portée devant le bureau de jugement qui va trancher le litige.
- En cas d'égalité des voix entre les conseillers prudhommaux, l'affaire est rejugée devant le bureau de jugement dans sa formation de départage (*c'est-à-dire présidée par un juge départiteur, magistrat du tribunal judiciaire*).
- Le jugement du conseil de prud'hommes est susceptible d'appel si le montant de l'affaire est supérieur à 5 000 €, à défaut l'appel n'est pas possible.
- Un pourvoi en cassation est possible devant la Cour de cassation, pour contester l'arrêt de la cour d'appel ou le jugement du conseil de prud'hommes lorsque l'appel n'est pas possible.

3.3. Qualifier la rupture du contrat de travail de Line TRAN et préciser l'impact de cette qualification sur son droit à indemnisation chômage.

Règles applicables
L'abandon de poste désigne le fait, pour un salarié, de ne plus être présent à son poste de travail sans justifier de son absence.
L'employeur peut faire valoir une présomption de démission face à un salarié qui abandonne volontairement son poste.
Dans ce cas, l'employeur doit mettre en demeure le salarié de justifier son absence, de reprendre son poste dans un délai fixé par l'employeur qui ne peut être inférieur à 15 jours (document 4) et *l'informer des conséquences que peut avoir l'absence de reprise de travail sans motif légitime*. Le salarié qui ne reprend pas son poste après écoulement du délai imparti ou ne fournit pas de motif légitime (motifs énoncés dans le document 4), est présumé avoir démissionné.
Pour percevoir l'allocation de retour à l'emploi, le demandeur d'emploi doit avoir été privé involontairement d'emploi, ce qui n'est pas le cas lors d'une démission (*sauf démission pour motif légitime, non exigé*).

Remarque : le candidat qui qualifie la rupture de démission ou qui envisage un licenciement disciplinaire et qui en déduit les conséquences sur l'ARE sera valorisé.

Application
Line TRAN n'a délibérément pas repris son poste après ses congés, et ce sans justification. Il s'agit donc d'un abandon de poste.
Conformément à la loi, l'employeur l'a mise en demeure de justifier de son absence et de reprendre son poste dans les 15 jours suivant la présentation du courrier de mise en demeure. La salariée n'ayant ni répondu ni repris son poste, l'employeur est autorisé à se prévaloir de la présomption de démission et peut considérer que la salariée a rompu le contrat de travail à son initiative.
Dès lors, s'agissant d'une rupture volontaire du contrat de travail par la salariée, elle ne pourra pas en principe bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi.

DOSSIER 4 – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS

4.1. Conseiller la société LTR sur les modalités de mise en place du dispositif « client mystère » au sein de la société pour garantir la recevabilité du rapport comme mode de preuve en cas de licenciement d'un salarié.

Règles applicables

L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller le travail de ses salariés, sous réserve de respecter certaines conditions :

- toute atteinte apportée aux droits et libertés par un dispositif de contrôle doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ;
- l'employeur doit préalablement informer les salariés concernés (*pas de contrôle clandestin*) et consulter le CSE sur les techniques et moyens mis en œuvre ;
- si le dispositif de contrôle implique le traitement de données à caractère personnel, l'employeur doit respecter les exigences du RGPD (*organiser l'accès aux données, tenue d'un registre des activités de traitement, désignation d'un délégué à la protection des données…*).

L'arrêt de la Cour de cassation (document 5) rappelle qu'un mode de preuve licite est recevable par principe (*la jurisprudence récente admettant la recevabilité des preuves illicites n'est pas exigée ici*). Dès lors, si l'employeur a satisfait aux exigences de transparence, de proportionnalité et de nécessité et au RGPD, les preuves recueillies dans le cadre du dispositif du client mystère ne sont pas considérées comme un stratagème et sont systématiquement recevables.

Application

André LAPIERRE souhaite mettre en place un dispositif de « client mystère » pour surveiller l'activité de ses commerciaux durant le temps de travail.

La surveillance vise à contrôler la qualité des informations délivrées par les commerciaux à la clientèle en ayant recours à un client mystère, le dispositif est justifié par l'importance de la qualité de l'information délivrée aux clients. L'intervention du client mystère se limite aux commerciaux et son rapport se limite aux seules informations délivrées aux clients, le dispositif de contrôle n'est donc pas disproportionné.
André LAPIERRE devra veiller à consulter (à partir de 50 salariés) le CSE et à informer les salariés préalablement à la mise en place du procédé de surveillance.
Enfin, le dispositif impliquant un traitement nominatif des données recueillies, l'employeur doit respecter les exigences du RGPD, *notamment l'inscrire sur le registre de traitement (non exigé)*.
En conclusion, les preuves recueillies dans le cadre du dispositif du client mystère seront recevables en justice pour étayer un licenciement.