DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2025

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

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

Document autorisé :

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 11 pages numérotées de 1/11 à 11/11.**

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 4 dossiers indépendants :

DOSSIER 1 – RECRUTEMENT DE NOUVEAUX SALARIÉS (6 points)

DOSSIER 2 – MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (4 points)

DOSSIER 3 – RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL (7 points)

DOSSIER 4 – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS (3 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 Article R. 4624-23 du Code du travail

Document 2 Site moncompteformation.gouv.fr

Document 3 Extraits du contrat à durée indéterminée de Jules RENAN

Document 4 Extraits du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission

Document 5 Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 6 septembre 2023

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses documents vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner *explicitement* dans votre copie. Toutes les réponses devront être justifiées.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle.

SUJET

La SAS LAPIERRE Thermo-Rénov (LTR) est une société spécialisée dans le ravalement de façades et de toitures. Elle intervient sur des projets de rénovation visant à améliorer les performances énergétiques d'un bâtiment et a su développer ses savoir-faire en matière d'isolation thermique par l'extérieur. L'isolation par l'extérieur s'impose peu à peu comme une solution incontournable pour bâtir des logements économes en énergie et offrant un excellent confort thermique à leurs habitants en toutes saisons.

LTR est ainsi une des premières entreprises françaises à avoir mis en œuvre le système d'isolation thermique extérieure Webertherm XM Ultra 22 (panneau isolant destiné aux systèmes d'isolation thermique par l'extérieur), il y a déjà une dizaine d'années. N'utilisant que des matériaux performants et pérennes, comme la chaux aérienne, elle s'est rapidement imposée comme leader et bénéficie d'une solide notoriété régionale. Les travaux sont réalisés, sans recours à la sous-traitance, par un personnel très qualifié, régulièrement formé aux nouveaux matériaux. Gage de sa compétence et de son savoir-faire, l'entreprise est certifiée RGE (Reconnu Garant de l'Environnement).

La société LTR peut notamment répondre à tous les chantiers de particuliers, de copropriétés ou de petites collectivités. Elle intervient en Charente, Charente-Maritime (de La Rochelle à Royan en passant par Saintes et Rochefort) mais aussi en Vendée, dans les Deux-Sèvres jusqu'en Loire-Atlantique et dans le Maine-et-Loire. Elle dispose d'un établissement dans chacun de ces départements.

Son siège est situé à Saint-Vivien en Charente-Maritime et elle est aujourd'hui dirigée par André LAPIERRE, fils du fondateur et président de l'entreprise. La société compte à ce jour 49 collaborateurs.

Vous venez de rejoindre la société LTR pour seconder André LAPIERRE notamment dans le traitement des dossiers relevant du droit social.

Sauf indication contraire, la méthodologie du cas pratique est exigée.

DOSSIER 1 – RECRUTEMENT DE NOUVEAUX SALARIÉS
Base documentaire : document 1

L'entreprise est régulièrement amenée à embaucher des salariés, notamment des maçons, façadiers, restaurateurs de façade… En effet, l'activité est en forte croissance et les besoins en personnel sont importants. Il faut également assurer le remplacement des salariés absents.

Cette semaine, Joris DROZ, employé de la société en qualité de maçon, est tombé malade. Son chef d'équipe a informé André LAPIERRE de la nécessité de le remplacer au plus vite afin d'achever un chantier en cours dont la livraison ne peut souffrir d'aucun retard.
André LAPIERRE vient de consulter le fichier des candidatures spontanées et a retenu celle de Didier BRETON. Il est prêt à l'embaucher en contrat à durée déterminée (CDD) mais ce dernier ne serait disponible que dans un mois. André LAPIERRE envisage donc de se tourner également vers une agence de travail temporaire afin de recruter rapidement un maçon en contrat de travail temporaire (CTT).
André LAPIERRE s'interroge sur le choix du contrat de travail pour remplacer Joris DROZ.

Par ailleurs, pour compléter ses équipes, la société a décidé de recruter deux nouveaux salariés : un chargé de communication qui renforcera l'équipe de direction et exercera sa mission au siège de LTR et un nouveau façadier, qualifié et très expérimenté dans l'isolation thermique par l'extérieur (le façadier ITE).

Le façadier aura pour mission de nettoyer et préparer les façades, de réaliser des travaux de peinture à l'extérieur des bâtiments, poser des revêtements et des éléments extérieurs isolants, de monter et démonter des échafaudages (fixes de pieds et roulants) et savoir les utiliser.
La candidature de Marc FRANET a été retenue pour le poste de façadier et celle d'Abdellatif IMANI pour le poste de chargé de communication. Deux contrats à durée indéterminée ont été conclus et les deux salariés vont prochainement prendre leurs fonctions. André LAPIERRE s'interroge pour ces deux recrutements sur les formalités à réaliser en lien avec les services de prévention et de santé au travail. À ce sujet, il s'est procuré une documentation qu'il vous remet **(document 1)**.

Ces nouveaux recrutements amènent André LAPIERRE à s'interroger sur l'effet que pourrait avoir le franchissement du seuil de 50 salariés à terme sur le comité social et économique de l'entreprise (CSE).

<u>Votre mission</u> : identifier les formalités d'embauche à respecter et l'impact de ces recrutements sur la société.

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

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

1.3. Informer l'employeur sur les impacts pour le CSE du franchissement du seuil de 50 salariés sur 12 mois consécutifs (la méthode du cas pratique n'est pas exigée).

DOSSIER 2 – MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION
Base documentaire : document 2

Ahmed MITI est restaurateur de façade dans l'entreprise LTR depuis son entrée sur le marché du travail il y a 8 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat professionnel et travaille à temps plein. Quand il ne travaille pas, Ahmed s'occupe de rénover sa maison ou de donner quelques conseils d'agencement intérieur à ses amis. Ahmed se passionne pour la décoration d'intérieur et souhaiterait se perfectionner dans ce domaine.

En consultant le site internet https://moncompteformation.gouv.fr, il a découvert qu'il disposait d'un compte personnel de formation (CPF) encore jamais utilisé et a trouvé une formation qui dispense des cours en distanciel en journée ou en soirée **(document 2)**.
Cette formation lui donnerait l'occasion d'obtenir assez rapidement une certification de décoration d'intérieur tout en lui permettant de continuer à travailler au sein de la société LTR.

Ahmed MITI se demande s'il a le droit de suivre cette formation pendant son temps de travail ou s'il doit obligatoirement se former pendant son temps libre.

Face aux interrogations d'Ahmed MITI, André LAPIERRE vous demande de le conseiller.

Votre mission : renseigner sur le fonctionnement du CPF.

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.

2.2. Distinguer le(s) 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 du temps de travail.

DOSSIER 3 – RUPTURES DE CONTRAT DE TRAVAIL
Base documentaire : documents 3 et 4

L'entreprise LTR doit gérer deux dossiers concernant la potentielle rupture de contrats de travail.

Le premier dossier concerne un salarié façadier, Jules RENAN, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité géographique **(document 3)**. André LAPIERRE envisage, avant la fin de 2025, de le muter sur un nouveau département, les Deux-Sèvres, ce qui pourrait lui imposer des trajets de plus de 150 km depuis La Rochelle où il est basé actuellement. En effet, les compétences de ce salarié pourraient être très utiles pour renforcer les équipes sur place. Depuis plusieurs mois, des chantiers situés dans ce département connaissent d'importants retards faute de disposer du personnel compétent et suffisant. Cette situation est récurrente : il est difficile de recruter du personnel qualifié et le turn-over est important.

Cependant, Jules RENAN entend refuser cette mutation car il a deux jeunes enfants. Il vient tout juste d'acheter un appartement, aussi, il n'envisage pas de déménager. S'il reste à la Rochelle, il sera obligé, compte tenu du nouveau lieu de travail, de quitter le domicile plus tôt le matin et de rentrer plus tard le soir.
André LAPIERRE vous consulte pour savoir s'il pourra valablement imposer cette mutation au salarié et il s'interroge sur la possibilité d'un licenciement en cas de refus persistant du salarié.
Il a peu d'expérience de litiges devant le conseil de prud'hommes et il vous demande de lui expliquer, dans l'hypothèse où le salarié contesterait son licenciement, la procédure prud'homale et les voies de recours possibles.

Le second dossier concerne une salariée en CDI, Line TRAN. André LAPIERRE a récemment refusé sa proposition de rupture conventionnelle. Elle est démotivée et aimerait quitter l'entreprise tout en bénéficiant de l'allocation de retour à l'emploi.

Après ses congés, elle décide de ne pas revenir à son poste sans justification. Une semaine plus tard, André LAPIERRE lui adresse un courrier recommandé pour la mettre en demeure de justifier son absence et/ou de reprendre son poste. Quinze jours après, Line ne répond toujours pas et ne revient pas dans l'entreprise.
André LAPIERRE se demande compte tenu de la documentation qu'il met à votre disposition **(document 4)** ce qu'il doit conclure de l'attitude de Line TRAN. Il vous interroge par ailleurs sur les éventuels effets de cette rupture sur le droit à indemnisation chômage de la salariée.

<u>Votre mission</u> : analyser la situation de ces deux salariés au regard de la rupture du contrat de travail.

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

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

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

DOSSIER 4 – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SURVEILLANCE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS
Base documentaire : document 5

La société LTR a recruté massivement des commerciaux pour accompagner son développement. Ses effectifs ont bondi et dépassent désormais depuis plus d'un an le seuil de 50 salariés.

Les commerciaux sont notamment chargés de renseigner les clients potentiels sur les obligations légales relatives à la rénovation énergétique, sur les aides de l'État et les nouvelles techniques de rénovation. Ces commerciaux sont régulièrement formés car les informations délivrées sont essentielles : elles motivent souvent le futur client à confier son projet de rénovation à la société.

André LAPIERRE souhaite s'assurer régulièrement de la qualité du conseil fourni et envisage de recourir à la technique du « client mystère ». Ce dernier se ferait passer pour un client lors d'un appel téléphonique, testerait les performances du commercial qui a pris l'appel et rédigerait un rapport destiné à l'employeur pour recenser les informations délivrées au client par le salarié.

André LAPIERRE s'interroge sur les modalités de mise en place de ce dispositif et sur son éventuelle exploitation pour sanctionner un collaborateur défaillant. Il se demande notamment, si en cas de recours en justice, il pourrait valablement utiliser le rapport établi par le client mystère comme preuve pouvant fonder un licenciement. Il met à votre disposition une jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point **(document 5)**.

<u>Votre mission</u> : accompagner l'employeur sur la mise en place et l'exploitation d'un dispositif de surveillance des salariés.

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

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Article R. 4624-23 du Code du travail

I. Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

1° À l'amiante ;

2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

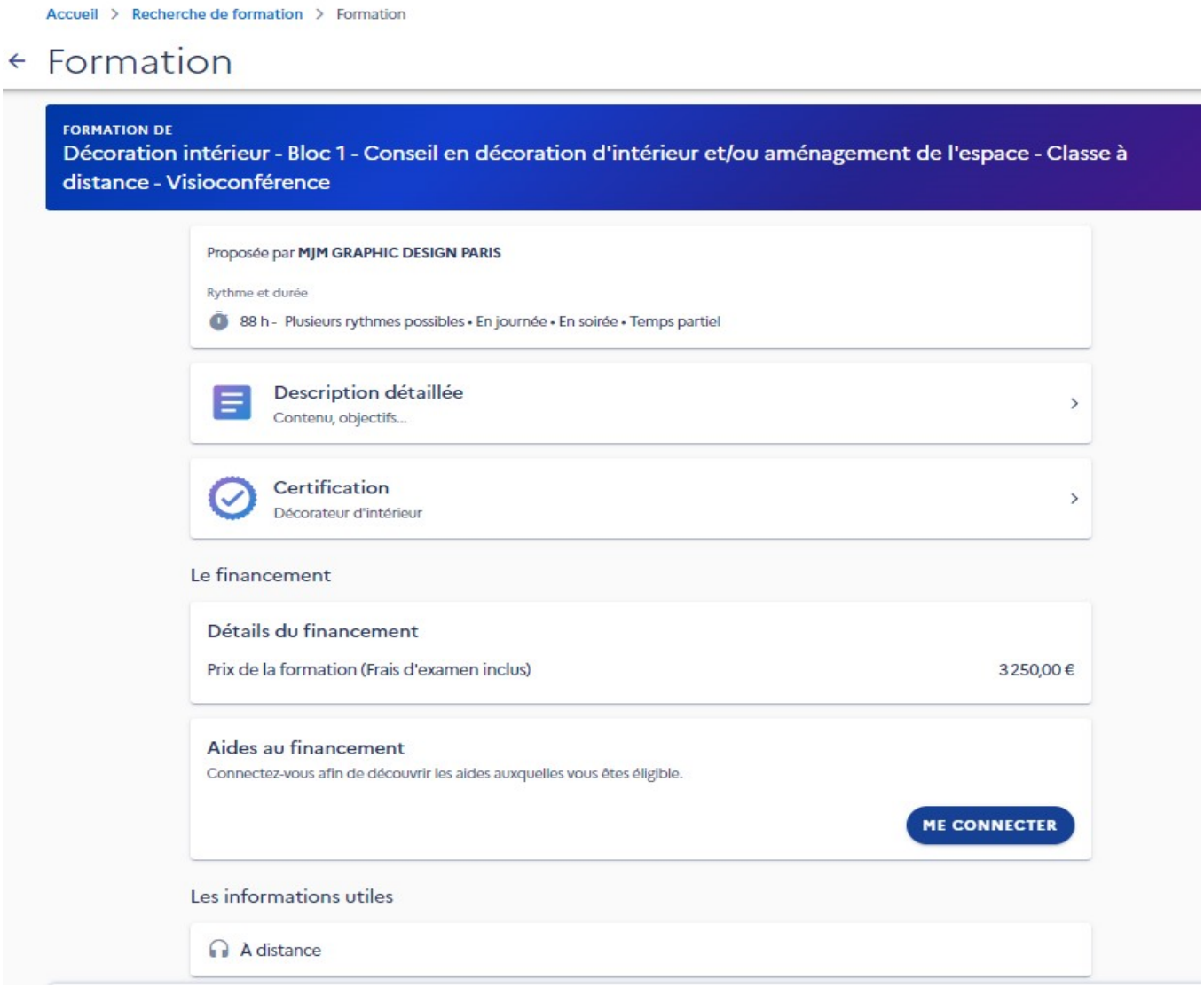
4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;

5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. […]

Document 2 – Site moncompteformation.gouv.fr



Document 3 – Extraits du contrat à durée indéterminée de Jules RENAN

Entre les soussignés :
D'une part,
La Société LAPIERRE Thermo-Rénov, société par actions simplifiée, dont le siège se situe au 4 rue de la Barbotière à Saint Vivien (Charente-Maritime), représentée par son dirigeant, monsieur André LAPIERRE

Et d'autre part
Monsieur Jules RENAN, domicilié au 15 rue Fleuriau à la Rochelle (Charente-Maritime)
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Emploi/qualification
Monsieur Jules RENAN est embauché pour occuper un emploi de façadier ITE (ouvrier qualifié).

Date d'effet
Monsieur Jules RENAN est embauché à compter du 1er mars 2022 pour une durée indéterminée.

[…]

Lieu de travail
Monsieur Jules RENAN est basé à la Rochelle et sera amené à exécuter ses missions sur tout le département de la Charente Maritime.

Clause de mobilité géographique
Monsieur Jules RENAN pourra être amené à exécuter ses missions dans les départements de Charente et dans les Deux-Sèvres lorsque les équipes de ces départements feront face à une hausse continue de leur activité ou à des difficultés à recruter des salariés qualifiés. Il sera informé 3 mois avant toute mutation dans l'établissement situé en Charente ou dans l'établissement situé dans les Deux-Sèvres. Le refus d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Document 4 – Extraits du décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission

NOR : MTRT2304365D
Publics concernés : salariés et employeurs de droit privé. […]
Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

La Première ministre,
Sur le rapport du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,
Vu le code du travail, notamment son article L. 1237-1-1 ;
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 10 mars 2023 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète :

Art. 1er. – Au chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :
« Section 4
« Démission
« *Art. R. 1237-13. –* […]
« Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.
« Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ne peut être inférieur à quinze jours. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa. »

Art. 2. – Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 avril 2023,

Par la Première ministre, ÉLISABETH BORNE

Document 5 – Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale, 6 septembre 2023

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 1er juillet 2021), M. [Y] a été engagé en qualité d'employé de restaurant libre-service, le 1er novembre 2006, par la société Autogrill aéroports. 2. Contestant le bien-fondé de son licenciement, notifié le 22 août 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

[…]

Énoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, en particulier celles tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire du 7 avril 2016 et à juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème[1] pour recueillir une preuve ; que, pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que la preuve du non-respect par le salarié des procédures d'encaissement mises en place au sein de l'entreprise était rapportée ; qu'en jugeant recevable cette preuve, dont elle constatait qu'elle avait été recueillie au moyen d'un « client-mystère », la cour d'appel a violé les articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 9 du code de procédure civile, ensemble le principe de loyauté dans l'administration de la preuve ;

2°/ que l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve ; que, par ailleurs, le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard ; qu'en considérant, pour refuser d'écarter la preuve recueillie au moyen d'un « client-mystère », que les salariés avaient été informés de la mise en œuvre de ce système d'investigation et de « l'objectif de ce dispositif », sans vérifier quel était précisément l'objectif déclaré aux salariés, alors que les conclusions du salarié l'y invitaient, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code de procédure civile et L. 1222-3 du code du travail, ensemble le principe de loyauté dans l'administration de la preuve. »

Réponse de la Cour

[…]

7. […] l'arrêt constate d'abord que l'employeur produit une fiche d'intervention d'une société, mandatée par lui pour effectuer des contrôles en tant que « client mystère », dont il résulte qu'aucun ticket de caisse n'a été remis après l'encaissement de la somme demandée.

8. Il retient ensuite, par une appréciation souveraine de la valeur et la portée des éléments de preuve produits, que l'employeur établit avoir préalablement informé le salarié de l'existence de ce dispositif d'investigation comme en atteste la production, d'une part, d'un compte-rendu de réunion du comité d'entreprise du 18 octobre 2016, faisant état de la visite de « clients mystères » avec mention du nombre de leurs passages, et, d'autre part, d'une note d'information des salariés sur le dispositif dit du « client mystère », qui porte la mention « pour affichage septembre 2015 » et qui explique son fonctionnement et son objectif.

9. Il en déduit enfin que, la méthode utilisée par l'employeur pour établir la matérialité des faits litigieux étant licite, celle-ci est démontrée par la production de la fiche d'intervention de la société mandatée par l'employeur de sorte que le grief formulé par ce dernier dans la lettre de licenciement est prouvé.

10. Ayant ainsi constaté que le salarié avait été, conformément aux dispositions de l'article L.1222-3 du code du travail, expressément informé, préalablement à sa mise en œuvre, de cette méthode d'évaluation professionnelle mise en œuvre à son égard par l'employeur, ce dont il résultait que ce dernier pouvait en utiliser les résultats au soutien d'une procédure disciplinaire, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTÉ le pourvoi.

1 *Stratagème : ruse habile, bien combinée (dictionnaire Micro Robert).*