DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2026

Éléments indicatifs de corrigé

Afin que le jury national puisse se prononcer en toute équité, ce barème doit être respecté par toutes les commissions de correction.

DOCUMENT CONFIDENTIEL
AUCUNE DIFFUSION AUTORISÉE
À L'EXCEPTION DES CORRECTEURS

DOSSIER 1 – LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Votre mission : conseiller l'employeur sur la rémunération des salariés.

1.1. Apprécier si la société BATIBOIS est tenue de mettre en place la participation.

Règles applicables : la mise en place d'un régime de participation est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés pendant 5 années consécutives quel que soit leur secteur d'activité.
Le bénéfice réalisé doit être supérieur à 5 % du montant des capitaux propres pour permettre la constitution d'une telle réserve.

Application : depuis janvier 2021, la société BATIBOIS a un effectif de plus de 100 salariés. Elle a donc dépassé le seuil de 50 salariés sur cinq années consécutives et se trouve tenue de mettre en place la participation *à la clôture de l'exercice 2025, sous réserve que les bénéfices réalisés soient supérieurs à 5 % des capitaux propres.*

1.2. À l'aide du document 1, identifier les avantages pour l'employeur ou pour les salaries d'une mise en place négociée de la participation par rapport au régime légal (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

La mise en place de la participation de manière négociée permet de s'affranchir de certaines règles prévues par la loi (document 1) dans le cadre du régime dit d'autorité.

- La négociation d'un accord permet **d'adopter une formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) plus avantageuse pour les salariés** que la formulé légale sous réserve que la détermination de son montant demeure aléatoire.
- Les **sommes distribuées aux salariés sont bloquées pendant une durée de 5 ans**, soit une **durée plus courte** que celle prévue dans le régime d'autorité (8 ans).
- Les **sommes distribuées sont affectées à un plan d'épargne salariale** alors que dans le cadre du régime d'autorité, les fonds sont gérés sous forme de comptes courants bloqués, rémunérés à taux fixe et investis dans l'entreprise.
- La négociation d'un accord permet **d'introduire des clauses relatives à l'ancienneté** requise pour bénéficier de la RSP (maximum 3 mois) **ou aux modalités de répartition de la RSP** (répartition égalitaire ou au prorata du temps de présence ou au prorata des salaires) là où par défaut, la répartition de la RSP se fait au prorata des salaires perçus.
- La négociation d'un accord permet **d'étendre le dispositif aux dirigeants** sous conditions.

1.3. Apprécier si une clause de forfait en jours peut valablement être appliquée aux dessinateurs de projet.

Règles applicables : *dans le cadre d'une clause de forfait en jours, le temps de travail du salarié n'est plus décompté en heures sur la semaine, mais en jours sur l'année. Les salariés concernés ne sont soumis ni aux dispositions relatives aux durées maximales de travail, ni à la durée légale de travail (35 h).*
La loi limite l'application de ce type de forfait aux cadres autonomes et aux salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Application : les dessinateurs de projet, n'ont pas le statut de cadre. Ils ne disposent pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (peu de déplacements et horaires prédéterminés). Le forfait en jours ne peut donc pas leur être appliqué, *la clause est nulle.*

1.4. À l'aide de la jurisprudence (document 2), évaluer le risque de remise en cause du forfait en jours appliqué à Sven LAEGRED et ses conséquences.

Règles applicables : *La mise en place d'une clause de forfait en jours sur l'année suppose qu'elle soit établie par écrit avec l'accord du salarié et qu'elle soit encadrée par un accord d'entreprise ou à défaut par un accord de branche. (À valoriser si traité dans la 1.3.)*
La loi impose à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.
L'accord collectif doit prévoir des stipulations qui assurent le respect de cette obligation. *L'accord doit contenir des règles sur le décompte du temps de travail et prévoir des entretiens ou tout dispositif de suivi et d'évaluation de la charge de travail pour s'assurer que le recours au forfait jour est supportable pour le salarié.*
L'arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 précise que lorsque la protection du salarié prévue par l'accord collectif encadrant le forfait en jours est insuffisante en matière de sécurité et de santé par rapport aux exigences légales, la convention individuelle de forfait en jours est nulle.
Dès lors, l'employeur doit décompter le temps de travail du salarié en heures sur la semaine, ce qui peut impliquer un rappel d'heures supplémentaires, un redressement URSSAF sur les cotisation salariales et patronales afférentes aux heures supplémentaires.

Application : la stipulation relative au suivi de la charge de travail de l'accord d'entreprise se contente de définir une amplitude horaire quotidienne de travail de 7 h à 20 h. D'après la jurisprudence de la Cour de cassation, ce type de mesure ne permet pas à l'employeur d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés. L'accord collectif étant insuffisant sur ce point, les conventions individuelles de forfait en jours de chacun des salariés concernés sont donc nulles et expose l'employeur à des rappels de salaires ou à un redressement de l'URSSAF. *Le régime des heures supplémentaires n'est pas attendu, mais pourra être valorisé. De même que le délai de prescription de 3 ans).*

DOSSIER 2 – L'ANALYSE D'UNE CLAUSE CONTRACTUELLE

Votre mission : apprécier la mise en oeuvre d'une clause du contrat de travail.

2.1. Qualifier la clause du contrat de travail d'Esther BENED et apprécier sa validité ainsi que sa mise en œuvre.

Règles applicables : la clause qui prévoit des objectifs ou des quotas à atteindre par le salarié - chiffre d'affaires minimal ou quota de ventes à réaliser - sur une période considérée est une clause d'objectifs ou de résultats.
Pour être valable, une telle clause doit prévoir des objectifs réalisables et compatibles avec l'état du marché et l'employeur doit fournir au salarié les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

Application : en l'espèce, il s'agit bien d'une clause d'objectif avec un résultat de 130 000 euros de chiffre d'affaires attendu. Esther BENED ne l'a pas atteint.
Les objectifs paraissent réalisables et compatibles avec l'état du marché puisque deux de ses collègues sont parvenus à les dépasser.
Son employeur lui a donné les moyens de remplir sa mission et l'a soutenue en lui permettant de bénéficier d'une formation professionnelle pour l'aider.
La clause parait donc valable et correctement mise en œuvre.

On valorisera le candidat qui énoncerait d'autres conditions de validité (notamment de forme) au surplus des conditions énoncées ci-dessus et qui fait une application cohérente.

2.2. Déterminer si Nicolas VIGNAL peut légitimement licencier Esther BENED.

Règles applicables : un licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse.
L'insuffisance de résultats du salarié ne peut pas en soi justifier un licenciement.
Cette insuffisance peut cependant être invoquée pour étayer un autre motif de licenciement.
Il peut s'agir d'un licenciement disciplinaire si l'insuffisance de résultats est associée à un manque de travail ou à la mauvaise volonté du salarié.
Il peut s'agir d'un licenciement pour insuffisance professionnelle si l'insuffisance de résultats est associée à des difficultés imputables au salarié et non à l'employeur ou au contexte économique *(licenciement pour motif personnel non disciplinaire).*

Application : en l'espèce, Esther BENED n'a pas atteint ses objectifs sur deux années consécutives. Rien n'indique qu'elle ait commis une faute, mais elle pourrait se voir reprocher une insuffisance professionnelle.
En effet, les objectifs semblent réalisables car ses collègues les ont dépassés et elle a bénéficié du soutien de son employeur pour améliorer ses méthodes de travail.
Esther BENED pourrait donc être licenciée pour insuffisance professionnelle.

DOSSIER 3 – L'IMPACT DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Votre mission : analyser la portée des résultats des élections du CSE.

3.1. Analyser l'impact des résultats des dernières élections professionnelles sur la représentativité du syndicat SUD 78 au sein de l'entreprise BATIBOIS.

Règles applicables : la loi pose sept critères cumulatifs pour établir la représentativité d'un syndicat dans l'entreprise : respect des valeurs républicaines, indépendance vis-à-vis de l'employeur, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence, effectifs d'adhérents et cotisations et audience suffisante aux élections professionnelles.
Concernant l'audience, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

Application : à l'issue des élections professionnelles au sein de BATIBOIS**,** le syndicat SUD 78 ne respecte plus le critère d'audience électorale car il n'a obtenu que 6 % des voix. Il n'est donc plus représentatif au sein de cette entreprise.

3.2. En déduire les conséquences sur la section syndicale SUD 78 et sur le rôle que pourrait jouer Louis DUQUESNOY à l'avenir.

Règles applicables : ne peuvent constituer une section syndicale que les organisations syndicales qui ont au moins 2 adhérents au sein de l'entreprise. La possibilité de constituer une section syndicale dans l'entreprise est ouverte :

- *aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ;*
- *aux syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national interprofessionnel ;*
- aux syndicats respectant les premiers critères de représentativité (*valeur républicaine, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de 2 ans*).

Un syndicat non représentatif ne peut pas désigner un délégué syndical, mais peut nommer un représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS anime la section syndicale, mais qui ne peut pas participer aux négociations collectives dans l'entreprise à la différence d'un délégué syndical.

Application : le syndicat SUD 78 n'est plus représentatif dans l'entreprise après les dernières élections professionnelles.
S'il a toujours 2 adhérents au sein de BATIBOIS, il pourra néanmoins maintenir sa section syndicale car il remplit les quatre premiers critères de représentativité.
Louis DUQUESNOY perd son mandat de délégué syndical, mais il pourra s'investir comme RSS s'il est nommé par son syndicat avec des attributions plus réduites.

DOSSIER 4 – LA RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Votre mission : apprécier les conséquences d'une maladie professionnelle.

4.1. Déterminer si les problèmes de santé d'Ibrahim ADAMA peuvent être qualifiés de maladie professionnelle.

Règles applicables : une maladie est professionnelle si elle est due au travail, c'est-à-dire si elle résulte de l'exposition d'une personne à un risque lors de l'exercice de son activité professionnelle. Elle suppose un lien direct établi entre les troubles de santé et le poste occupé.
Une maladie professionnelle peut être reconnue de deux façons :

- est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladie professionnelle et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (en annexe du code de la Sécurité sociale) ;
- peut également être d'origine professionnelle une maladie non conforme à un tableau de maladie professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime *et entraine une incapacité permanente de travail d'au moins 25 %.*

Application : en l'espèce, Ibrahim ADAMA est menuisier, sa maladie (cancer des fosses nasales) est en lien avec son activité (travaux exposant à l'inhalation de poussières de bois).
Conformément au tableau 47 du régime général de la SS (document 5), Il a été exposé pendant plus de cinq ans aux poussières de bois dans le cadre de son activité professionnelle (Ibrahim travaille au sein de l'atelier menuiserie depuis plus de 10 ans).
En conséquence, son cancer est présumé être d'origine professionnelle.
La prescription de 40 ans prévue par le tableau 47 ne s'applique pas, Ibrahim ADAMA étant toujours en poste (précision non exigée).

4.2. Apprécier les conséquences des manquements de l'employeur dénoncés par Ibrahim ADAMA.

Règles applicables : la faute inexcusable correspond à une faute d'une gravité exceptionnelle reposant sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il aurait dû avoir conscience du danger mais n'a pas pris les mesures pour le prévenir.
Dans le cas où elle est établie, l'employeur devra supporter financièrement la majoration de rente ou de capital versée au salarié par la caisse. Il sera également redevable de l'indemnisation de préjudices supplémentaires, non couverts par les règles de sécurité sociale : frais d'aménagement d'un véhicule, d'un domicile, etc… (*Les exemples de ces frais non couverts ne sont pas attendus).*

Application : Ibrahim ADAMA a contracté un cancer en lien avec son travail alors qu'il a alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie sur les défaillances des masques et du système de ventilation. La société BATIBOIS avait donc conscience d'exposer ses salariés aux poussières de bois au sein des ateliers et n'a pas pris les mesures adéquates pour limiter ce risque. Ces manquements de l'employeur sont donc constitutifs d'une faute inexcusable.
La société BATIBOIS devra donc prendre en charge les conséquences financières associés à une faute inexcusable.