DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2026

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

Aucun document ni aucun matériel n'est autorisé. En conséquence, tout usage d'une calculatrice est INTERDIT et constituerait une fraude.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet comporte 9 pages numérotées de 1 / 9 à 9 / 9.

UE 3 – DROIT SOCIAL
Durée de l'épreuve : 3 heures – Coefficient : 1

Le sujet se présente sous la forme de 4 dossiers indépendants.

DOSSIER 1 – LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS (8 points)

DOSSIER 2 – L'ANALYSE D'UNE CLAUSE CONTRACTUELLE (4 points)

DOSSIER 3 – L'IMPACT DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (4 points)

DOSSIER 4 – LA RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (4 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Extrait du Code du travail

Document 2 – Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, 23-22.358, Inédit

Document 3 – Clause insérée dans les contrats de travail des commerciaux de la société BATIBOIS

Document 4 – Résultats des élections du CSE d'avril 2026 au sein de BATIBOIS

Document 5 – Tableau n° 47, annexe II, Code de la Sécurité sociale

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

Fondée en 2004 à Maule dans les Yvelines (78), la SA BATIBOIS est une Société Coopérative de Production (SCOP). Ce statut implique une détention du capital par les salariés, garantissant l'implication de ces derniers dans la réussite et la pérennité de l'entreprise.

La SA BATIBOIS est spécialisée dans la construction et la rénovation de bâtiments collectifs, tertiaires, agricoles voire industriels en bois. Elle s'appuie sur la production dans ses propres ateliers de panneaux en bois hautement technologiques qui assurent un gain en performance énergétique de 30 à 40 % par rapport aux solutions traditionnelles.

Fin 2020, la société a connu un fort développement avec le rachat de l'un de ses concurrents. Les effectifs sont alors passés de 45 à plus de 100 salariés début janvier 2021. Le chiffre d'affaires est en forte croissance, avec une hausse de 55 % entre 2021 et 2025, atteignant 29,3 millions d'euros. Le bénéfice est lui aussi en net progrès et atteint 1,2 million d'euros en 2025.

Vous avez rejoint l'équipe administrative de la société BATIBOIS et vous en êtes charge d'assister le responsable des ressources humaines dans le traitement de différents dossiers.

DOSSIER 1 – LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Base documentaire : documents 1 et 2

Au-delà des mécanismes propres à la SCOP pour récompenser les salariés associés, Nicolas VIGNAL prévoit d'associer plus étroitement les salariés aux performances de l'entreprise avec la mise en place d'un accord de participation. En pleine année électorale pour renouveler le CSE, les négociations s'annoncent houleuses avec les représentants du personnel, ceux-ci se livrant à une surenchère d'exigences. Dans ce contexte, Nicolas VIGNAL craint que les négociations n'aboutissent pas. Il vous sollicite pour clarifier ses obligations et trouver des arguments pour convaincre les représentants du personnel de parvenir à un accord de participation.

Par ailleurs, la société BATIBOIS emploie 15 salariés au forfait en jours, parmi lesquels 7 conducteurs de travaux (cadres), 4 chefs de projet (cadres) et 4 dessinateurs de projet (agents de maîtrise). Ces clauses ont été insérées sur la base d'un accord d'entreprise négocié en 2023 au sein de la société BATIBOIS. Sur la question de la charge de travail des salariés, cet accord se borne à définir une amplitude horaire quotidienne de travail de 07 h à 20 h sans précisions supplémentaires.

Alice BELCOURT, dessinatrice de projet, vient d'arriver dans l'entreprise et s'étonne de se voir appliquer un forfait en jours. En effet, ses horaires de travail sont les horaires collectifs de l'entreprise et elle travaille exclusivement au siège au sein d'un bureau regroupant l'ensemble des dessinateurs de projet. Ces derniers ne se déplacent qu'exceptionnellement et travaillent à partir de relevés effectués sur site par des techniciens.

De plus, un autre salarié, Sven LAEGRED, chef de projet, a récemment signalé un épuisement professionnel. Il envisage de saisir le conseil de prud'hommes pour contester les modalités d'application du forfait en jours au sein de la société BATIBOIS.

La direction s'interroge sur ses obligations légales concernant les salariés au forfait en jours.

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.

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

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

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.

DOSSIER 2 – L'ANALYSE D'UNE CLAUSE CONTRACTUELLE

Base documentaire : document 3

Esther BENED, commerciale au sein de la société BATIBOIS depuis 5 ans, est chargée de la prospection clients dans la région des Hauts-de-France. Son contrat de travail contient une clause reproduite en base documentaire (document 3).

En 2025, Esther BENED a réalisé un chiffre d'affaires de 91 000 euros soit 70 % de celui prévu dans son contrat. Nicolas VIGNAL lui reproche des manquements répétés : déjà, en 2024, elle n'avait atteint que 55 % de ses objectifs prévus au contrat. Il lui rappelle également qu'elle a bénéficié de deux formations pour améliorer ses méthodes de travail et que ses deux collègues dépassent régulièrement leurs objectifs.

Nicolas VIGNAL envisage de licencier Esther BENED.

Votre mission : apprécier la mise en œuvre 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.

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

DOSSIER 3 – L'IMPACT DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Base documentaire : document 4

La société BATIBOIS a renouvelé son CSE en avril 2026. Le syndicat SUD 78, implanté depuis longtemps dans l'entreprise, vient de subir un revers électoral important. Les résultats de ces élections sont fournis en base documentaire (document 4). Le délégué syndical SUD 78, Louis DUQUESNOY, souhaite toujours s'investir dans l'animation de la section syndicale. Il s'interroge sur l'impact des mauvais résultats de son syndicat aux dernières 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.

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

DOSSIER 4 – LA RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Base documentaire : document 5

Ibrahim ADAMA, 50 ans, est un menuisier travaillant au sein de la société BATIBOIS depuis une dizaine d'années. Ces derniers mois, souffrant de difficultés respiratoires, il a été arrêté à plusieurs reprises par son médecin. Après plusieurs examens, ce dernier lui diagnostique un cancer des fosses nasales.

Ibrahim ADAMA est très affecté par cette nouvelle, d'autant plus qu'il avait alerté à plusieurs reprises son chef d'équipe sur les défaillances des équipements de protection individuelle : les masques fournis par l'entreprise n'étaient pas assez filtrants et le système de ventilation n'était pas régulièrement entretenu au sein des ateliers de menuiserie.

Cette situation suscite les inquiétudes de Nicolas VIGNAL à plusieurs égards. Il vous demande de qualifier la situation et d'en préciser les conséquences pour l'entreprise.

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.

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

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Extrait du Code du travail

Sous-section 2 : dispositions applicables en l'absence d'accord. (Article L3323-5)
Article L3323-5
Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail.
Les sommes attribuées aux salariés sont affectées sur un compte courant que l'entreprise doit consacrer à des investissements et, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 3324-10, bloquées pour huit ans sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans des conditions fixées par décret. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes précitées, versées à des comptes courants, portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé du budget et de l'économie.
[…]

Document 2 – Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, 23-22.358, Inédit

Faits et procédure
1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2023), M. [G] a été engagé en qualité d'expert, statut cadre, le 14 mai 2012 par la société Eurisk.
2. Le 12 avril 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes.
3. Le salarié a démissionné le 29 juillet 2019.
[…]
Réponse de la Cour
Vu l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 212-15-3, devenu L. 3121-40 et L. 3121-45 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n 2008-789 du 20 août 2008, interprétés à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4, de la directive 1993/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :
6. Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.
7. Il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.
8. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.
9. Pour débouter le salarié de ses demandes au titre des heures supplémentaires et des repos compensateurs l'arrêt retient que l'accord d'entreprise Eurisk 35 heures précise les

modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.
10. En statuant ainsi, alors que l'accord d'entreprise Eurisk 35 heures se borne à prévoir que l'amplitude maximale de la journée de travail sera de 7 h 00 à 20 h 00 afin de garantir le respect du repos journalier de onze heures et que les collaborateurs seront soumis à un système auto-déclaratif indiquant les jours de travail ou de repos, en ce qu'elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :
CASSE ET ANNULE […]

Document 3 – Clause insérée dans les contrats de travail des commerciaux de la société BATIBOIS

Il est convenu que la salariée, en sa qualité de commerciale, a pour mission principale de développer le portefeuille clients de l'entreprise et d'assurer la réalisation des objectifs de chiffre d'affaires qui lui sont assignés.
Pour l'exercice en cours, l'objectif annuel de chiffre d'affaires est fixé à cent trente mille euros (130 000 €) hors taxes. Cet objectif pourra être révisé d'un commun accord entre les parties, notamment en cas d'évolution significative du marché, de la zone géographique attribuée, ou des conditions économiques générales.
Le niveau d'atteinte des objectifs sera évalué annuellement lors de l'entretien professionnel ou de performance. Le cas échéant, cette évaluation pourra servir de base au calcul d'une part variable de rémunération, selon les modalités prévues au contrat ou dans un avenant spécifique.

Document 4 – Résultats des élections du CSE d'avril 2026 au sein de BATIBOIS

Syndicats	Résultats au premier tour des élections du CSE
CGT-BOIS	35 %
FO BATIBOIS	31 %
CFDT 78	28 %
SUD 78	6 %

Document 5 – Tableau n° 47, annexe II, Code de la Sécurité sociale

AFFECTIONS PROFESSIONNELLES PROVOQUÉES PAR LES POUSSIÈRES DE BOIS

DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI DE PRISE EN CHARGE	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER CES MALADIES
Lésions eczématiformes récidivant en cas de nouvelle exposition au risque ou confirmées par un test épicutané	15 jours	Manipulation, traitement et usinage des bois et tous travaux exposant aux poussières de bois.
Conjonctivite récidivant en cas de nouvelle exposition au risque ou confirmée par test	7 jours	
Rhinite récidivant en cas de nouvelle exposition au risque ou confirmée par test	7 jours	
Asthme objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires récidivant en cas de nouvelle exposition au risque ou confirmé par test	7 jours	
Syndrome respiratoire avec dyspnée, toux, expectoration, récidivant après nouvelle exposition au risque, dont l'étiologie professionnelle est confirmée par la présence dans le sérum d'anticorps précipitant permettant d'identifier l'agent pathogène correspondant au produit responsable.	30 jours	
Fibrose pulmonaire avec signes radiologiques et troubles respiratoires confirmés par l'exploration fonctionnelle lorsqu'il y a des signes immunologiques significatifs.	1 an	
Cancer primitif : carcinome des fosses nasales, de l'ethmoïde et des autres sinus de la face.	40 ans sous réserve d'une durée d'exposition de 5 ans	Travaux exposant à l'inhalation des poussières de bois, notamment : - travaux d'usinage des bois tels que sciage, fraisage, rabotage, perçage et ponçage ; - travaux effectués dans les locaux où sont usinés les bois.