

Sujet type d'examen inédit

Le sujet se présente sous la forme de trois dossiers :

Dossier 1 – Gestion de la rupture de contrats de travail (10 points)

Dossier 2 – Protection sociale et négociation collective (5 points)

Dossier 3 – Dispositifs de motivation des salariés (5 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Arrêt n° 18-19752 de la Cour de cassation du 6 novembre 2019

Document 2 – Extrait de la convention collective étendue des entreprises de nettoyage – IDCC 3043

SUJET

L'association CREDAC est une association reconnue d'utilité publique, qui aide des personnes éloignées du marché du travail et du système bancaire à créer leur entreprise et ainsi leur propre emploi grâce au microcrédit. Avec ses 15 directions régionales pilotant 120 antennes et 360 permanences réparties sur l'ensemble du territoire national, l'association emploie près de 500 salariés et a recours à plus de 1 300 bénévoles, en charge de l'examen des demandes de crédit, du suivi des projets et de l'accompagnement des créateurs d'entreprise. Elle a développé également un service d'aide à la création d'entreprise ouvert à tous et dont les tarifs varient selon la situation du créateur. Étant donné sa taille, l'association CREDAC s'est dotée rapidement d'un service de ressources humaines dans lequel Christina vient d'être recrutée en tant qu'assistante-responsable des ressources humaines.

À ce titre, elle a plusieurs dossiers de salariés à traiter sur lesquels elle vous demande un avis. Vous avez un dossier documentaire à votre disposition pour vous aider dans votre prise de décisions.

DOSSIER 1 – Gestion de la rupture de contrats de travail (Base documentaire : document 1)

L'association CREDAC a régulièrement recours à des contrats à durée déterminée pour remplacer des salariés absents, mais également pour les périodes de pics d'activité. Ainsi,

DCG 3 – Sujet inédit

Mireille a été embauchée comme conseillère crédit en CDD à temps partiel du vendredi 7 au samedi 8 décembre 2019, puis du jeudi 13 au vendredi 14 décembre 2019, puis par contrat à durée indéterminée à compter du lundi 17 décembre 2019, avec une période d'essai d'un mois. Le 8 janvier 2020, le service RH de l'association lui a remis un courrier l'informant de la rupture de son contrat de travail à la date du 10 janvier. Mireille informe Christina qu'elle va contester cette décision devant le conseil de prud'hommes.

Vous êtes chargé d'aider Christina à préparer le dossier à présenter devant le conseil de prud'hommes.

Votre mission : conseiller l'employeur dans la gestion de la rupture du contrat de travail de certains de ses salariés.

Pour la réaliser, vous devez :

1.1 Présenter les arguments invoqués par Mireille à l'appui de sa demande et vérifier si elle pourra obtenir gain de cause.

Inès est responsable de la direction régionale Basse-Normandie de l'association CREDAC depuis dix ans. Suite à la fusion des régions Basse- et Haute-Normandie, l'association a réorganisé certaines directions et la direction régionale de Caen a fusionné avec celle de Rouen. Un plan de licenciement a été mis en place, dont Inès fait partie.

Elle décide de contester les indemnités qui lui sont versées, en remettant en cause la convention de forfait en jours à laquelle elle était soumise. Christina a commencé à travailler sur ce dossier. Elle compte invoquer la convention collective qui permet de mettre en place des conventions de forfait en jours pour les cadres. De plus, elle considère que l'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait en jours sont appréciées tous les mois à la suite de la remise du bordereau de décompte des journées travaillées par le salarié, et à la fin de chaque quadrimestre dans le cadre d'un entretien en cas d'absence de prise de jours de repos par le salarié. C'est donc à Inès d'apporter la preuve de ce qu'elle avance. Vous aidez Christina dans l'étude de ce dossier.

1.2 Après avoir rappelé les conditions de validité d'une convention de forfait en jours, présenter à Christina le principal argument qu'Inès pourra évoquer à l'appui de sa demande.

1.3 Identifier les conséquences si la demande d'Inès est acceptée par le juge.

L'antenne de l'association située à Bourges rencontre des difficultés récurrentes dans la gestion de son personnel. La directrice, prénommée Ariane, est décrite comme une femme exigeante, mais également froide et perdant souvent son calme. Elle exerce d'ailleurs de nombreuses pressions tant sur les salariés que sur les bénévoles.

Le 20 décembre, à la suite d'une erreur trouvée pour la cinquième fois dans un dossier traité par Pierre, salarié de l'association depuis cinq ans, elle s'emporte et décide de le licencier pour faute. Elle a par ailleurs appris que Pierre avait été arrêté pour conduite en état d'ivresse

DCG 3 – Sujet inédit

le week-end dernier, ce qui lui paraît être un motif supplémentaire permettant de justifier son licenciement. Pierre est membre du CSE et cela fait plusieurs fois qu'il réclame la réalisation de travaux d'amélioration du chauffage dans les bureaux, ce qui agace profondément Ariane. Elle a enfin trouvé un moyen de se séparer de ce salarié gênant.

Ariane sait qu'elle doit suivre une procédure spécifique et consulte Christina à ce sujet. Si le licenciement n'est pas possible, elle a prévu de prononcer à la place, comme sanction, une mesure de rétrogradation.

Ce dossier vous est confié.

1.4 Vérifier la validité du licenciement pour faute prévu par Ariane.

1.5 Indiquer la procédure spécifique qu'elle doit suivre.

1.6 En cas d'impossibilité de licencier Pierre, analyser la sanction prévue par Ariane.

DOSSIER 2 – Protection sociale et négociation collective (Base documentaire : Document 2)

Hervé a été recruté par l'association CREDAC au poste d'agent d'entretien il y a six mois. Il demande à Christina une augmentation de salaire en application de la convention étendue des entreprises de nettoyage, qui prévoit une prime de salissure de 30 euros par mois.

Votre mission : conseiller le salarié et l'employeur dans l'application d'une convention collective.

Pour la réaliser, vous devez :

2.1 Analyser la situation d'Hervé, afin de proposer une réponse adaptée.

Liam est diplômé du DCG et du DSCG. Après avoir eu un parcours professionnel très riche dans le domaine de la finance au sein de diverses multinationales et avoir beaucoup voyagé, il a décidé de s'installer à la Réunion, son île natale. Les actions menées par l'association CREDAC l'intéressent beaucoup.

Le 19 décembre 2017, Liam signe un contrat d'engagement avec l'association, qui lui confie le mandat de gérer une nouvelle antenne à Saint-Denis de la Réunion. Il est chargé de trouver le local et de recruter les salariés, qu'il déclare d'ailleurs en son nom et sous son immatriculation auprès de l'Urssaf. Les premiers temps, Liam est ravi de sa nouvelle vie. Il peut aménager ses propres horaires de travail sans contrôle, il décide des dossiers qu'il traite et de la répartition du travail entre les salariés du bureau.

DCG 3 – Sujet inédit

Cependant, au bout de deux ans d'activité, Liam ne prend plus plaisir à se rendre à son bureau. Une certaine routine s'est installée et les dossiers à traiter sont de plus en plus complexes du fait de la situation économique qui ne s'améliore pas. En février 2020, il donne sa démission. Le 28 mars, il décide de saisir la juridiction prud'homale pour obtenir une régularisation de sa situation auprès des organismes sociaux, de retraite, de retraite complémentaire et de prévoyance, en application de la convention collective prévoyant une affiliation automatique de ses salariés cadres à ce régime complémentaire de retraite.

2.2 Vérifier si Liam remplit les conditions pour bénéficier d'une affiliation automatique au régime complémentaire de retraite prévue par la convention collective applicable en l'espèce.

Une de vos amies, Agathe, vient tout juste de valider son master Gestion des ressources humaines. Elle a commencé à étudier les offres d'emploi disponibles, mais elle ne trouve rien qui lui convienne. Elle finit par s'inquiéter de sa situation financière et se demande si des aides sont prévues pour les jeunes qui sont dans sa situation, c'est-à-dire sans emploi.

2.3 Présenter à Agathe les aides auxquelles elle pourrait prétendre.

DOSSIER 3 – Dispositifs de motivation des salariés

Christina n'a pas que des dossiers de contentieux à traiter avec les salariés, car la plupart d'entre eux sont très satisfaits de leur emploi. Cependant, il est reconnu qu'il ne s'agit pas d'un secteur d'activité dans lequel les rémunérations sont attractives. Afin de fidéliser les salariés et d'attirer de nouvelles candidatures, elle décide de mettre en place une prime, intéressement ou participation, permettant de redistribuer les résultats de l'association sur son budget commercial.

Afin de gagner du temps, elle souhaite ne consulter que les membres du CSE à ce sujet. Une première réunion a eu lieu le 1^{er} mars et les critères qui seront mis en place sont les suivants : un montant minimum de résultat de l'association, l'ancienneté et le nombre de microcrédits accordés au sein d'une même permanence et débouchant sur une création d'activité viable.

Votre mission : conseiller l'employeur dans la mise en place d'un dispositif de motivation des salariés.

Pour la réaliser, vous devez :

3.1 Indiquer à Christina si elle a le choix entre intéressement ou participation.

3.2 Vérifier si elle peut mettre en place cette prime aussi rapidement qu'elle le souhaite.

3.3 Analyser les critères proposés pour bénéficier de cette prime, pour en vérifier la validité.

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Arrêt n° 18-19752 de la Cour de cassation du 6 novembre 2019

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. R... a été engagé par l'association Noël Paindavoine en qualité de directeur général le 29 mars 2013 et licencié pour faute grave le 8 octobre 2014 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de ce licenciement et en paiement notamment de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'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 ;

Attendu, enfin, que 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 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, congés payés afférents et indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient que, sans remettre en cause les dispositions de la convention collective applicable prévoyant une rémunération forfaitaire pour les cadres dits « autonomes » prévoyant un nombre de jours travaillés de deux cent sept jours auxquels, nécessairement vient s'ajouter la journée de solidarité, le salarié soutient que les dispositions de son contrat de travail étaient irrégulières en ce qu'elles ne mentionnaient ni les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, en ce que le nombre de jours annuels était fixé à deux cent huit alors que la convention collective les limite à deux cent sept et en ce qu'aucun entretien individuel n'était mis en place pour l'exécution de la convention de forfait [...]

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 9 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 prévoit que, pour les directeurs, l'organisation du travail peut retenir le forfait en jours dans la limite de deux cent sept jours par an, que l'avenant n° 2 du 21 octobre 2004 à cette convention collective, relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres, se limite à prévoir, en son article 2, que dans l'année de conclusion de la convention de forfait, la hiérarchie devra examiner avec le cadre concerné sa charge de travail et les éventuelles modifications à y apporter, que cet entretien fera l'objet d'un compte rendu visé par le cadre et son supérieur hiérarchique, que les années suivantes, l'amplitude de la journée d'activité et la charge de travail du cadre seront examinées lors de l'entretien professionnel annuel, en son article 3 que les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre et visé par son supérieur hiérarchique qui devra être conservé par l'employeur pendant une durée de

DCG 3 – Sujet inédit

5 ans, que ces dispositions, en ce qu'elles ne prévoient pas de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant 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 à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. R... de ses demandes de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, congés payés afférents et indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt rendu le 10 mai 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Reims.

Document 2 – Extrait de la convention collective étendue des entreprises de nettoyage – IDCC 3043

Article 9

Le salarié doit prendre en charge les frais d'entretien de ses vêtements de travail. Une prime de 30 euros par mois lui est versée pour prendre en compte ces frais supplémentaires.