



SUJET 0

UE3 – DROIT SOCIAL

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

Document autorisé : **aucun document personnel, ni aucun matériel ne sont autorisés.**

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est **INTERDIT** et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

Le sujet comporte 7 pages numérotées de 1 à 7.

Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à votre disposition.

Le sujet se présente sous la forme suivante

DOSSIER 1 – La société Ecoloop confrontée à différents contentieux (points)

DOSSIER 2 - La représentation du personnel au sein de la société Ecoloop (points)

DOSSIER 3 – Les recrutements envisagés chez Ecoloop..... (points)

DOSSIER 4 - La nouvelle maquette des bulletins de salaire chez Ecoloop

DOSSIER DOCUMENTAIRE

Dossier 2

Annexe 1 – Formulaire de procès-verbal des élections au comité et économique – membres titulaires

Dossier 3

Annexe 2 – Arrêt de la cour de cassation

Dossier 4

Annexe 3 – Maquette bulletin de paie non cadre

AVERTISSEMENT

Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) formuler *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.

La société Ecoloop est une jeune entreprise spécialisée dans l'ingénierie du recyclage des emballages plastiques. Elle a été créée à Metz en 2016 et a démarré avec huit salariés en CDI et, pour faire face à son développement, a décidé récemment d'augmenter ses effectifs.

Son président Alexandre Sallier a dans un premier temps fait le choix de gérer lui-même le personnel de l'entreprise. Dépassé par le démarrage rapide de l'activité et son succès, il envisage de créer un service ressources humaines pour se décharger de cette mission. De nombreuses tensions apparaissent sur le plan social et des menaces d'action en justice semblent poindre.

En attendant, sachant que vous avez étudié le droit social, il vous consulte fréquemment sur différents dossiers concernant ses salariés.

Sauf mention contraire, vous répondrez aux différentes questions posées sous forme de cas pratiques.

Dossier 1 – La société Ecoloop confrontée à différents contentieux

Pierre Dumay a été recruté en mars 2018 par la Société Ecoloop en CDI comme chef de projet pour un contrat à temps plein. Il accomplit fréquemment des heures supplémentaires du fait de la charge de travail imposée par son employeur. Alexandre Sallier n'ignore pas le nombre d'heures effectuées par ce salarié et envoie souvent des messages le soir et le week-end à Monsieur Dumay pour faire avancer ses dossiers. Néanmoins, ces heures supplémentaires ne sont pas payées et ne sont pas mentionnées sur les bulletins de salaire remis chaque mois.

Après avoir contesté cette situation, Pierre Dumay n'a pas obtenu gain de cause, son employeur lui reprochant des exigences peu compatibles avec l'esprit start-up. Lassé de cette situation et persuadé qu'aucun dialogue n'est possible avec son employeur, Pierre Dumay lui a annoncé vouloir quitter l'entreprise très rapidement sans pour autant renoncer à faire reconnaître ce manquement et obtenir le paiement de ses heures.

- 1. Alexandre Sallier vous demande de déterminer quel mode de rupture du contrat de travail est envisagé par son salarié et quelles seraient les modalités de cette rupture et les conséquences financières pour la Société Ecoloop.**

Pierre Dumay a également évoqué avec certains de ses collègues le souhait de signaler l'absence de mention de ses heures supplémentaires sur sa fiche de paie à l'inspection du travail. Il estime que des poursuites pénales sont envisageables et que cela devrait dissuader Alexandre Sallier de procéder ainsi avec d'autres salariés.

- 2. Très inquiet, Alexandre Sallier vous demande de caractériser l'infraction dont il est question, et d'identifier les personnes passibles de poursuites ainsi que la juridiction compétente.**

Un autre salarié de la société a souhaité obtenir le paiement de ses heures supplémentaires tout en restant dans l'entreprise. Ecoloop a donc été assignée en justice par ce salarié. Alexandre Sallier est pour la première fois confronté à une procédure devant le Conseil de Prud'hommes.

3. Il vous demande de lui présenter, sous la forme d'un schéma, les étapes de la procédure prud'homale ordinaire en mettant en évidence les instances impliquées (sans détailler leur composition et leurs attributions), les issues possibles et les voies de recours envisageables (sans préciser les délais).

Dossier 2 – La représentation du personnel au sein de la société Ecoloop

L'effectif de l'entreprise était depuis sa création en 2016 resté stable avec huit salariés. Depuis mars 2018, l'entreprise a recruté quatre nouveaux salariés en contrat à durée indéterminée. Aucun départ de salarié n'est intervenu depuis lors (Pierre Dumay est encore présent dans l'entreprise). En mars 2019, quatre salariés en CDD sont embauchés au sein de la société Ecoloop (deux d'une durée de six mois pour gérer la hausse temporaire d'activité, deux en remplacement de salariés absents) ainsi qu'un apprenti. Le président Alexandre Sallier s'interroge sur la nécessité de mettre en place un Comité social et économique (CSE) et d'organiser des élections. Il se demande s'il n'est pas déjà en retard.

4. Indiquez à M. Sallier s'il est tenu de d'organiser l'élection pour mettre en place un CSE. Le calcul des effectifs de l'entreprise en mars 2019 est attendu.

M. Sallier s'est renseigné sur l'organisation de ce type d'élection. Il a à sa disposition le formulaire reproduit en annexe 1.

5. Il vous demande de répondre à ses questions pour l'aider à comprendre ce document (la méthodologie du cas pratique n'est pas requise) :

A – Dans quelle hypothèse sera-t-il tenu d'organiser un second tour ?

B – Quelle(s) différence(s) y a-t-il entre le 1^{er} et le 2nd tour ?

C – Pourquoi faut-il calculer un quotient électoral ?

Dossier 3 - Les recrutements envisagés chez Ecoloop

De nouveaux recrutements sont envisagés pour l'année 2019-2020. Il s'agit d'accompagner le développement de l'entreprise et d'augmenter le nombre de procédés brevetés. A cette fin, Ecoloop va créer deux établissements à Bordeaux et à Rennes pour mettre en place de nouvelles équipes de recherche.

Alexandre Sallier envisage de recruter un directeur de la recherche qui sera basé à Metz où sera situé le principal laboratoire. Le processus de recrutement a démarré. M. Sallier a retenu une candidature très intéressante, celle de M. Pierre Lavigne, et les négociations ont commencé. Il souhaiterait sécuriser ce recrutement en adressant à celui-ci une proposition qui engagerait la Société Ecoloop : il a entendu parler, à la suite de l'arrêt reproduit en annexe 2, de la distinction entre offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail et vous demande conseil à ce sujet.

6. Présenter à M. SALLIER la distinction entre l'offre de contrat de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail et précisez lui les conséquences associées à ces qualifications dans le cadre de la procédure de recrutement engagée

Finalement Pierre Lavigne a été recruté et la société Ecoloop souhaite s'assurer contractuellement de la mobilité géographique de ce salarié pour accompagner les évolutions futures de l'activité sur les deux nouveaux sites. Le directeur de la recherche de Metz aura en effet vocation à moyen terme à prendre la direction d'autres sites de recherche pour les besoins de leur développement.

7. Rédigez une proposition de clause de mobilité géographique en y intégrant un rappel des conséquences associées à une éventuelle inexécution.

Remarque : la méthodologie du cas pratique n'est pas requise.

Dossier 4 – La nouvelle maquette des bulletins de salaire chez Ecooop
--

Alexandre Sallier a revu la maquette des bulletins de salaire établie avec l'aide de son assistante sur Excel.

8. Il vous soumet le modèle reproduit en annexe 3 et vous demande de répondre aux questions suivantes :
- A. Analyser la proposition de maquette de bulletin de salaire afin d'en vérifier sa légalité.
 - B. Vérifiez la légalité du taux envisagé en matière d'heures supplémentaires.
 - C. Indiquez les obligations et les options offertes à l'employeur en matière de remise et de conservation du bulletin de paie. (La méthodologie du cas pratique n'est pas requise pour cette question.)

DOSSIER DOCUMENTAIRE

ANNEXE 1 – Formulaire de procès-verbal des élections au comité et économique – membres titulaires

 <small>Liberté • Égalité • Fraternité</small> RÉPUBLIQUE FRANÇAISE	<h3>PROCÈS-VERBAL DES ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE MEMBRES TITULAIRES</h3>	 <small>N° 15822*01</small>	<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; border: 1px solid black; padding: 5px;">CSE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-weight: bold;">EL 05</div>
<small>MINISTÈRE DU TRAVAIL</small>	<p>Chaque collège électoral doit faire l'objet d'un procès-verbal distinct. Il est recommandé d'utiliser l'outil d'aide à la saisie des procès-verbaux sur www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr Une notice expliquant le renseignement des procès-verbaux d'élections professionnelles peut également y être téléchargée</p>		

<p>I ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DÉROULÉE L'ÉLECTION</p> <p>SIRET de l'établissement : <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/></p> <p>Raison sociale : _____</p> <p>Adresse : _____</p> <p>Code postal : <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/> Ville : _____</p> <p>Numéro de convention collective (IDCC) : <input type="text" value="____"/> <i>Mention indispensable</i></p> <p>Autres établissements concernés par l'élection : <i>Liste à compléter au verso cadre VIII</i></p> <p>INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION DONNANT LIEU À PROCÈS-VERBAL</p> <p>Durée du mandat des élus : <input type="text" value="____"/> années ou bien <input type="text" value="____"/> mois (si élection partielle)</p> <p>Nombre total de collèges électoraux que comporte votre élection CSE : <input type="text" value="____"/></p> <p>S'agit-il d'une élection partielle (si Oui, cochez la case) : <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;"><i>(suite au verso, cadres IX et X)</i></p> <p>INFORMATIONS SUR L'ÉLECTION PRÉCÉDENTE</p> <p>Date du précédent scrutin (JJ/MM/AAAA) : <input type="text" value="____"/> / <input type="text" value="____"/> / <input type="text" value="____"/></p> <p>SIRET déclaré lors de la précédente élection professionnelle, si différent : <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/> <input type="text" value="____"/></p>	<p>II COLLÈGE CONCERNÉ</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 60%;">DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : <i>Ne cocher qu'une case</i></th> <th style="width: 40%;">COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : <i>(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)</i></th> </tr> <tr> <td>Collège unique <input type="checkbox"/></td> <td>Ouvriers <input type="checkbox"/> 1</td> </tr> <tr> <td>1^{er} collège : ouvriers, employés <input type="checkbox"/></td> <td>Employés <input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/></td> <td>Techniciens <input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>3^{ème} collège : ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/></td> <td>Agents de maîtrise <input type="checkbox"/> 4</td> </tr> <tr> <td>Autre collège <input type="checkbox"/></td> <td>Ingénieurs <input type="checkbox"/> 5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cadres <input type="checkbox"/> 6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Autres : _____ <input type="checkbox"/> 7</td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>(préciser)</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>Ex : Journalistes, pilotes...</i></td> </tr> </table>	DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : <i>Ne cocher qu'une case</i>	COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : <i>(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)</i>	Collège unique <input type="checkbox"/>	Ouvriers <input type="checkbox"/> 1	1 ^{er} collège : ouvriers, employés <input type="checkbox"/>	Employés <input type="checkbox"/> 2	2 ^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Techniciens <input type="checkbox"/> 3	3 ^{ème} collège : ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Agents de maîtrise <input type="checkbox"/> 4	Autre collège <input type="checkbox"/>	Ingénieurs <input type="checkbox"/> 5		Cadres <input type="checkbox"/> 6		Autres : _____ <input type="checkbox"/> 7		<i>(préciser)</i>		<i>Ex : Journalistes, pilotes...</i>
DÉNOMINATION DU COLLÈGE ÉLECTORAL : <i>Ne cocher qu'une case</i>	COMPOSITION PRÉCISE DU COLLÈGE : <i>(cocher la ou les cases correspondant aux personnels inscrits dans le collège électoral sélectionné dans le cadre précédent)</i>																				
Collège unique <input type="checkbox"/>	Ouvriers <input type="checkbox"/> 1																				
1 ^{er} collège : ouvriers, employés <input type="checkbox"/>	Employés <input type="checkbox"/> 2																				
2 ^{ème} collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Techniciens <input type="checkbox"/> 3																				
3 ^{ème} collège : ingénieurs et cadres <input type="checkbox"/>	Agents de maîtrise <input type="checkbox"/> 4																				
Autre collège <input type="checkbox"/>	Ingénieurs <input type="checkbox"/> 5																				
	Cadres <input type="checkbox"/> 6																				
	Autres : _____ <input type="checkbox"/> 7																				
	<i>(préciser)</i>																				
	<i>Ex : Journalistes, pilotes...</i>																				

III RÉSULTATS DU 1 ^{ER} TOUR DES ÉLECTIONS		
<p>Date du 1^{er} tour (JJ/MM/AAAA) : <input type="text" value="____"/> / <input type="text" value="____"/> / <input type="text" value="____"/></p> <p>Horaire d'ouverture du scrutin : <input type="text" value="____"/> : <input type="text" value="____"/> Horaire de clôture du scrutin : <input type="text" value="____"/> : <input type="text" value="____"/></p> <p>Y a-t-il eu carence de candidatures dans ce collège : (cocher) Non <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/></p> <p>A. Nombre d'électeurs inscrits A = _____</p> <p>B. Nombre de votants B = _____</p> <p>C. Bulletins blancs ou nuls C = _____</p> <p>D. Suffrages valablement exprimés (B - C) D = _____</p>	<p>Le quorum a-t-il été atteint ?</p> $QUORUM = E = \frac{A}{2} = \frac{\quad}{2} = \quad$ <p><input type="checkbox"/> Non si D est inférieur à E</p> <p><input type="checkbox"/> Oui si D est supérieur ou égal à E</p>	<p>Nombre de listes présentées au premier tour : L = <input type="text" value="____"/></p> <p>Nombre de sièges à pourvoir par le collège : P = <input type="text" value="____"/></p> <p>Quotient électoral (2 décimales) :</p> $G = \frac{D}{P} = \frac{\quad}{\quad} = \quad$

ANNEXE 2 – ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION

Cass. Soc. du 21 septembre 2017

Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause, et L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que l'évolution du droit des obligations, résultant de l'ordonnance du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail ;

Attendu que l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ; que la rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur ;

Attendu, en revanche, que la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire ; que la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., joueur international de rugby, a reçu courant mai 2012 du club de rugby, société Union sportive carcassonnaise, une offre de contrat de travail pour la saison 2012/2013, à laquelle était jointe une convention prévoyant l'engagement pour la saison sportive 2012/2013, avec une option pour la saison suivante, une rémunération mensuelle brute de 3 200 euros, la mise à disposition d'un véhicule et un début d'activité fixé au 1er juillet 2012 ; que dans un courrier électronique adressé le 6 juin 2012 à l'agent du joueur, le club indiquait ne pas pouvoir donner suite aux contacts noués avec ce dernier ; que le 12 juin 2012, le joueur faisait parvenir le contrat au club, alors que, le lendemain, son agent adressait la promesse d'embauche signée ; que soutenant que la promesse d'embauche valait contrat de travail le joueur a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail l'arrêt retient qu'il résulte d'un courrier électronique adressé, le 25 mai 2012, par le secrétariat du club qu'une promesse d'embauche a été transmise à l'agent et représentant du joueur de rugby, que la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction, de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail, que dans la mesure où le joueur a accepté la promesse d'embauche il en résultait qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur, même antérieurement à la signature du contrat par le joueur, que la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'acte du 25 mai 2012 offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier (...)

ANNEXE 3 – MAQUETTE BULLETIN DE PAIE NON CADRE

MAQUETTE BULLETIN DE PAIE NON CADRE

Période :	Paiement par virement le :
EMPLOYEUR Nom : Ecopool Adresse : N° APE : N° SIRET : Convention collective:	SALARIÉ Nom et Prénom : Adresse : N° de Sécurité Sociale : Début du contrat : Date d'ancienneté : Emploi : Classification :

DÉSIGNATION	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
Salaire de base	151,67				
Absences non rémunérées					
Heures de délégation au CSE					
Heures supplémentaires		10,00%			
Primes					
Rémunération brute					
Retenue sur salaire pour motif disciplinaire					
SANTÉ					
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès					
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès					
Complémentaire Santé <i>(selon contrat)</i>					
ACCIDENT DU TRAVAIL- MALADIE PROFESSIONNELLE <i>(variable)</i>					
RETRAITE					
Sécurité Sociale plafonnée <i>(jusqu'à 1 PSS)</i>					
Sécurité Sociale déplafonnée					
Complémentaire tranche 1 <i>(jusqu'à 1 PSS)</i>					
Complémentaire tranche 2 <i>(de 1 à 3 PSS)</i>					
Supplémentaire		<i>Selon contrat</i>		<i>Selon contrat</i>	
FAMILLE - SÉCURITÉ SOCIALE					
ASSURANCE CHÔMAGE <i>(jusqu'à 4 PSS)</i>					
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE <i>(Caisse de congés payés notamment)</i>					
CSG <u>non</u> imposable à l'impôt sur le revenu <i>(assiette spécifique)</i>					
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu <i>(assiette spécifique)</i>					
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS					
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS					

Net à payer avant impôt sur le revenu	Total versés par l'employeur
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie	

	Base	Taux de prélèvement à la source	Montant	Congés payés	ACQUIS	PRIS	SOLDES
Impôt sur le Revenu				N-1	0	0	0
	Net à payer après PAS			N-1		0	

PSS = Plafond de sécurité sociale =

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.
 Pour toute question concernant ce bulletin de paie, vous pouvez consulter le site www.servicepublic.fr