DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2022

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 9 pages numérotées de 1 / 9 à 9 / 9.

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 – La restructuration de la société. (6 points)

DOSSIER 2 – La négociation d'accords d'entreprise. (4 points)

DOSSIER 3 – La gestion des recrutements au sein de l'entreprise. (4 points)

DOSSIER 4 – La gestion d'une procédure disciplinaire. (6 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 Extraits du Code du travail.

Document 2 Résultats électoraux entreprise « La Maison Moderne » – 1er tour des élections du CSE.

Document 3 Courrier envoyé à monsieur Guigonnat par la société « La Maison Moderne ».

Document 4 Cour de cassation, Chambre commerciale, 9 octobre 2019, n°18-18.146.

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 de vos réponses.

« La Maison Moderne » est une société anonyme créée en 1964. Située à Saint Germain-en-Laye, département des Yvelines (78100) dans la région Ile-de-France, elle est spécialisée, depuis l'origine, dans le commerce de détail de meubles contemporains et d'articles de décoration pour la maison (canapés, mobilier, accessoires de décoration, luminaire, linge de maison, arts de la table…). « La Maison Moderne SA » s'est fait connaître depuis cette date grâce à un design unique offrant une nouvelle inspiration à l'ameublement d'intérieur.

Profitant de l'engouement des consommateurs pour des produits traduisant un esprit inventif alliant confort et esthétisme, la société a connu une croissance soutenue jusqu'à son apogée dans les années 2010 où l'intensité de la concurrence avec de nouveaux concepts d'ameublement ont provoqué une contraction continue de son activité et la survenue de difficultés économiques récurrentes : le chiffre d'affaires de la société a ainsi évolué entre 2015 et 2020 de 140 M€ (et bénéfice de 3 millions) à 105 M€ (perte de 500 K€). L'année 2021 s'est conclue avec un léger bénéfice et une stabilisation du chiffre d'affaires mais la crise économique liée à la pandémie du covid a conduit la direction à projeter en 2022 une nouvelle réorganisation de son activité avec la fermeture de l'un des 26 établissements secondaires que compte encore aujourd'hui la société à l'échelle nationale.

Son effectif est aujourd'hui de 840 salariés répartis entre le siège social et les 26 sites régionaux présents dans les principales métropoles du pays. Chacun de ces sites est doté d'un comité social et économique (C.S.E) d'établissement. Un C.S.E. central est mis en place au niveau du siège social.

Vous travaillez en tant qu'assistant de monsieur Thioul, directeur des ressources humaines (D.R.H.) de la société, et avez été chargé(e) de le seconder dans la mise en œuvre des projets de réorganisation de l'entreprise et dans le traitement des dossiers courants liés à la gestion du personnel. Pour vous aider dans votre tâche, le D.R.H. vous a transmis une base documentaire.

DOSSIER 1 – LA RESTRUCTURATION DE LA SOCIÉTÉ

Malgré des restructurations successives depuis 2015, la direction générale a décidé la fermeture d'un établissement en région parisienne à Meaux pour améliorer sa compétitivité vis-à-vis de la concurrence et tenir compte de la baisse d'activité liée à la crise sanitaire. Cette décision entrainera le licenciement économique collectif des 33 salariés de ce site. La direction générale a indiqué que ces suppressions de postes sont indispensables en 2022. En effet, la vente en ligne s'est massivement développée dans le secteur de l'ameublement depuis quelques années et l'entreprise « La Maison Moderne » souffre de l'arrivée de jeunes entreprises concurrentes particulièrement dynamiques. Il devient impératif pour elle de réduire ses coûts pour s'adapter à ce nouvel environnement.

La direction générale s'inquiète de la réaction des syndicats et souhaite consolider son projet sur trois aspects : le bien-fondé du recours au licenciement économique, les éventuelles difficultés rencontrées pour l'adoption d'un plan de sauvegarde de l'emploi (P.S.E.) et les effets des dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés sur le contrat de travail. Sur ce dernier point, vous disposez dans la base documentaire d'extraits du code du travail sur le contrat de sécurisation professionnelle et le congé de reclassement (document 1).

Votre mission : informer la direction générale sur le cadre légal requis pour la mise en en œuvre de cette décision stratégique.

1.1. Démontrer que le recours à des licenciements pour motif économique est fondé.

1.2. Indiquer si un P.S.E. doit être mis en place et, le cas échéant, présenter les modalités d'adoption de ce plan.

1.3. À l'aide des extraits du code du travail (document 1), identifier et expliciter le dispositif applicable dans l'entreprise « La Maison Moderne ».

DOSSIER 2 – LA NÉGOCIATION D'ACCORDS D'ENTREPRISE

À la suite de la pandémie de covid-19 qui a sévi dans le pays et qui a pesé sur le redressement attendu de l'activité de « La Maison Moderne », la direction générale souhaite sécuriser l'emploi à l'échelle de l'entreprise sur les trois années à venir en adoptant un accord de performance collective. Monsieur Thioul, chargé de ce projet, doit conduire une négociation collective avec les délégués syndicaux en vue de la conclusion d'un accord collectif.

Les négociations vont bientôt commencer et monsieur Thioul doit convoquer les délégués CFDT et UNSA, deux organisation syndicales habilitées de longue date à négocier des accords d'entreprise au sein de « La Maison Moderne ». Soucieux de respecter la loyauté de ces négociations, il vous soumet un possible changement résultant des récentes élections professionnelles (document 2). Il vient de recevoir un courrier lui annonçant la participation d'un nouveau syndicat aux négociations. Le syndicat FO Maison Moderne France lui a en effet fait part, il y a peu, par courrier de la nomination comme déléguée syndicale FO de madame Simon, responsable qualité affectée au siège de la société.

Madame Simon s'est tout de suite manifestée et a demandé à vous rencontrer pour se présenter. Il ressort de votre échange que le syndicat FO Maison Moderne France est très récent puisqu'il n'a été créé qu'il y a trois ans. Néanmoins, il réunit déjà une cinquantaine d'adhérents dans l'entreprise, des adhérents dont les cotisations lui assurent une certaine autonomie financière comme en atteste ses comptes annuels dument établis. La section syndicale FO Maison Moderne France créée en 2020 s'est montrée très active en relayant ou en initiant de nombreuses propositions de salariés de « La Maison Moderne » visant à améliorer les conditions de travail.

Madame Simon a profité de cette rencontre pour vous questionner sur les possibles conséquences de l'accord de performance collective envisagé par monsieur Thioul. Le projet d'accord viserait à renforcer la compétitivité de l'entreprise et à préserver l'emploi en prévoyant une baisse de la rémunération contractuelle de l'ensemble des salariés de 4 % dans un premier temps et un gel des rémunérations sur la durée d'application de l'accord de 2022 à 2024. Madame Simon n'accepte pas que sa rémunération puisse être diminuée, elle vous demande dans quelle mesure chaque salarié pourra s'opposer à la mise en œuvre de cet accord.

Votre mission : préparer la négociation collective en vérifiant les modalités d'adoption et de mise en œuvre de cet accord collectif.

2.1 Vérifier que le syndicat FO Maison Moderne France est en droit de participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise « La Maison Moderne ».

2.2 Préciser si un salarié peut s'opposer à la mise en œuvre d'un accord de performance collective et en déduire les conséquences d'un tel refus.

DOSSIER 3 – LA GESTION DES RECRUTEMENTS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Très occupé avec de nombreux déplacements dans les régions où il présente les nouvelles perspectives stratégiques de la société, monsieur Thioul vous a demandé de vous pencher sur la gestion de plusieurs dossiers individuels en suspens et de les régler dès que possible.

Madame Leucors, cheffe du service de l'audit interne, va bientôt partir en congé maternité. Un remplacement va être organisé en recrutant un salarié en contrat à durée déterminée (C.D.D.). Madame Leucors envisage de prolonger cet arrêt de travail par un congé parental d'éducation. Monsieur Thioul hésite sur la formulation du terme du contrat. Il souhaiterait trouver une solution juridique pour anticiper cette éventualité en minimisant les démarches et formalités à accomplir.

La direction générale souhaite par ailleurs étoffer la direction financière avec le recrutement d'un responsable du contrôle de gestion. Contacté, le cabinet spécialisé ADA a commencé la prospection du marché et présenté la candidature d'une personne correspondant au poste à pourvoir, monsieur Guigonnat. Une proposition d'embauche a été envoyée à ce candidat le 9 mai 2022 et un délai d'un mois lui a été donné pour y répondre. Le 25 mai, monsieur Thioul a rencontré par l'intermédiaire d'un club d'entrepreneurs une personne qui présente le profil idéal pour ce poste. Il envisage de retirer la proposition faite à monsieur Guigonnat mais il s'interroge sur les conséquences de ce retrait. Vous disposez dans la base documentaire de la proposition envoyée à monsieur Guigonnat le 9 mai 2022 (document 3).

Votre mission : proposer à monsieur Thioul une solution sur la gestion de ces recrutements.

3.1 Justifier la pertinence pour monsieur Thioul de proposer un CDD à terme imprécis pour remplacer madame Lecours.

3.2 Déterminer dans quelle mesure l'entreprise « La Maison Moderne » est engagée par la proposition faite à monsieur Guigonnat.

DOSSIER 4 – LA GESTION D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Le contexte de réorganisation de l'entreprise, ajouté aux difficultés liées à la crise sanitaire, a généré des tensions au sein de certaines équipes. Une salariée en particulier, madame Chevalier, assistante commerciale au sein de l'établissement d'Évry, a alerté monsieur Thioul sur la dégradation de ses conditions de travail en raison du comportement de son supérieur hiérarchique, monsieur Jacquelin : remarques désobligeantes répétées devant les collègues, retrait de missions sans explication, exercice d'un contrôle excessif… La dévalorisation de son travail est devenue permanente et madame Chevalier dit subir une agressivité quotidienne qu'elle estime complètement injustifiée. Très affectée moralement, madame Chevalier a été placée en arrêt de travail par son médecin traitant et s'est vu prescrire des anti-dépresseurs.

Informée de la situation de madame Chevalier, la direction générale de « La Maison Moderne » a demandé à monsieur Thioul de prendre les mesures qui s'imposent.

Face à la gravité des agissements de monsieur Jacquelin, monsieur Thioul l'a convoqué à un entretien le 16 mai 2022 et lui a notifié le 23 mai 2022 une mesure de rétrogradation à compter du 13 juin 2022. Par un courrier en date du 25 mai 2022, monsieur Jacquelin a manifesté son opposition à cette mesure qui a un impact sur sa qualification mais aussi sur sa rémunération. Il dénonce notamment le fait que son accord n'a jamais été sollicité pour ces modifications de son contrat de travail. Monsieur Thioul s'interroge sur les suites à donner à ce refus. Il envisage de licencier monsieur Jacquelin mais se demande si une telle décision est encore possible.

Il met à votre disposition une jurisprudence récente dans la base documentaire (document 4).

Votre mission : conseiller le DRH sur la gestion de ce dossier disciplinaire.

4.1. Après avoir qualifié les agissements de monsieur Jacquelin, préciser l'obligation qui incombe dans l'immédiat à l'employeur du fait de cette situation.

4.2. À l'aide de la jurisprudence (document 4) présentée dans la base documentaire, indiquer si l'employeur peut encore prononcer un licenciement à l'encontre de monsieur Jacquelin.

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Extraits du Code du travail.

Article L1233-66
Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. […]

Article L1233-67
L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.
Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de l'article L. 1233-68. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.
Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des articles L. 6323-17 et L. 6323-18. La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation multiplié par le montant forfaitaire mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 est affectée au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle.
Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.
Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, sans que cela ait pour effet de modifier son terme.

Article L1233-71
Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, […], l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.
La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois, pouvant être portés à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle.
Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.
L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Document 2 – Résultats électoraux entreprise « La Maison Moderne » – 1er tour des élections du CSE.

Syndicats	Résultats électoraux en %
CFDT Maison Moderne	42 %
UNSA Ameublement LMM	34 %
FO Maison Moderne France	11 %
Sud Ameublement	7 %
CGT LMM France	6 %

Document 3 – Courrier envoyé à monsieur Guigonnat par la société « La Maison Moderne ».

Le 9 mai 2022

À l'attention de monsieur GUIGONNAT

Objet : projet de contrat de travail.

Monsieur,

À la suite à notre entretien du 2 mai 2022, nous sommes heureux de vous annoncer que votre candidature a été retenue pour le poste de responsable du contrôle de gestion dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein au sein de notre entreprise.

Vous exercerez vos fonctions à compter du 1er juillet 2022 pour un salaire mensuel brut de 5 000 € avec le statut cadre (niveau A3 de la convention collective).

Vous exécuterez votre emploi au siège social de la société « La Maison Moderne » *situé à Saint Germain-en-Laye (78100) selon les horaires collectifs prévus au règlement intérieur.*

L'embauche est assortie d'une période d'essai de 4 mois renouvelable.

Vous avez la possibilité de nous communiquer votre réponse d'ici le 9 juin 2022, afin de procéder à la conclusion du contrat de travail tel que défini dans les conditions ci-dessus.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, monsieur Guigonnat, en l'expression de nos sentiments distingués.

Le DRH de « La Maison Moderne »

Monsieur THIOUL

Vu les articles L. 1232-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que monsieur D..., engagé en qualité de cuisinier le 10 octobre 1990 par la Société générale de restauration, devenue la société Avenance enseignement et santé, puis la société Elres, occupait en dernier lieu les fonctions de chef gérant d'un site, statut agent de maîtrise ; que son employeur l'a informé par lettre du 1er avril 2010 de ce que, à titre de sanction, il lui retirait ses fonctions de chef gérant et modifiait sa qualification qui devenait celle de chef de cuisine, statut employé, avec mutation sur un autre site ; que le salarié a refusé par lettre du 2 avril 2010 cette rétrogradation, qui devait prendre effet le 9 avril 2010 ; que le 4 mai 2010, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour faute grave ;

Attendu que pour juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes liées à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que la lettre du 1er avril 2010 par laquelle l'employeur impose au salarié une modification de son contrat de travail à titre disciplinaire, ne comporte aucune information sur la faculté du salarié de l'accepter ou de la refuser de sorte que cette sanction est illicite et que si l'employeur a la possibilité en cas de refus du salarié, de prononcer, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave, tel n'est pas le cas lorsque, comme en l'espèce, la sanction jugée illicite, empêche l'employeur, qui a épuisé son pouvoir disciplinaire, de prononcer une nouvelle sanction ; qu'il en déduit que, la lettre de licenciement visant le refus du salarié de se voir imposer une modification unilatérale du contrat et des faits identiques à ceux ayant justifié la rétrogradation, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la sanction de la rétrogradation n'avait pas été mise à exécution, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire, et qu'il lui appartenait, dès lors, d'examiner si les faits invoqués à l'appui du licenciement étaient caractérisés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE