DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

UE 3 – DROIT SOCIAL

SESSION 2024

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

UE3 – 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 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.**
Il vous est demandé de vérifier que le sujet est complet dès sa mise à disposition.

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

DOSSIER 1 – GESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS L'ENTREPRISE ARCHIBOT (8 points)

DOSSIER 2 – REPRÉSENTATION DES SALARIÉS CHEZ ARCHIBOT (4 points)

DOSSIER 3 – POUVOIR RÉGLEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR (5 points)

DOSSIER 4 – SANTÉ ET PROTECTION DU SALARIE (3 points)

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955. Étendue par arrêté du 28 mars 1956.

Document 2 Décompte des heures de Thomas Balard ; avril 2024.

Document 3 Extrait du règlement intérieur de l'entreprise ARCHIBOT.

Document 4 Extrait de l'arrêt du Conseil d'État ; lundi 14 mars 2022.

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 et sans mention contraire, respecter la méthodologie du syllogisme.

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à la qualité rédactionnelle.

SUJET

La France est le quatrième pays européen le plus boisé avec un taux de boisement de 31 % et 16,7 millions d'hectares de forêt en France Métropolitaine. Cette ressource est à la base de la filière forêt-bois, une filière dont la valeur ajoutée s'élève à 26 milliards d'euros, soit plus de 1 % du PIB français.

La filière forêt-bois inclut la sylviculture, l'exploitation forestière, le travail du bois (sciage, charpente et menuiserie, plaquage, panneaux, parquets), les secteurs de l'énergie, le secteur de la construction, le secteur de l'ameublement et de l'agencement et le secteur industriel par la production de papier, carton, emballage, palettes, etc. Elle porte ainsi 392 700 emplois directs et 62 000 emplois indirects, soit 454 700 emplois au total. Cela représente 1,4 % de la population active et 12,4 % des emplois industriels français. À tout cela s'ajoute la capacité de la filière à répondre aux nouveaux besoins du marché (rénovation, nouveaux matériaux…), grâce aux débouchés offerts par la chimie du bois, en particulier avec la substitution du carbone fossile au bois d'origine naturelle. On pourrait également ajouter la valeur des services écosystémiques rendus par la forêt, comme la purification de l'air, de l'eau, la limitation des effets des catastrophes naturelles, la protection contre l'érosion, le stockage de carbone etc. Loin d'être anecdotiques, tous ces services ont un réel intérêt économique.

La SA ARCHIBOT, créée en 1938, dont le siège social est implanté dans la banlieue de Niort, dans les Deux-Sèvres, est devenue une scierie de référence au sein de la filière forêt-bois autant que dans le secteur de la palette. L'entreprise s'impose comme un des tous premiers producteurs français de palettes exclusivement issues de bois français et produit plus de 200 000 tonnes de granulés par an. Son actuel Président-Directeur général, Ernest Archibot, mène une politique industrielle ambitieuse mais aussi très respectueuse des considérations environnementales. Très engagé, Ernest Archibot cherche ainsi en permanence à harmoniser son activité avec les enjeux fondamentaux des équilibres écologiques.

Sa politique sociale se veut à l'image de sa production : dynamique et engagée. Il recrute, forme, promeut…et sanctionne quand il le faut.

Vous venez d'intégrer la direction administrative et financière de la société et vous êtes directement rattaché(e) à la direction des ressources humaines, qui comprend Laura Boitel, responsable de ce pôle et Dalila Maré, assistante administrative. Vous aurez pour mission d'épauler Laura Boitel dans le cadre des différentes problématiques sociales qui se présenteront.

DOSSIER 1 – GESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS L'ENTREPRISE ARCHIBOT

Base documentaire : documents 1 et 2

Thomas Balard est conducteur d'engins pour l'acheminement des troncs d'arbre depuis la forêt jusqu'à la scierie, depuis deux mois. Il est rémunéré à l'heure selon le dispositif réglementaire de décompte du temps de travail. Âgé de 23 ans, il a eu une première expérience de deux ans dans le domaine de la conduite d'engins, dans un autre secteur d'activité que le bois.

À la lecture de sa première fiche de paie, il s'interroge sur le traitement des heures supplémentaires dans la scierie ARCHIBOT. Il s'est rendu compte qu'on n'appliquait pas les taux légaux chez ARCHIBOT mais ceux d'une convention collective dont un extrait est reproduit dans les annexes (document 1). Pourtant, son employeur a toujours refusé d'adhérer à une organisation patronale.

Ces derniers temps, l'employeur a beaucoup sollicité Thomas Balard en raison d'un accroissement des commandes. Thomas Balard avait déjà effectué 215 heures supplémentaires entre janvier et mars 2024. Le mois d'avril n'a pas fait exception à la règle et il a encore effectué de nombreuses heures supplémentaires, que l'employeur a comptabilisées dans un document qu'il vous remet (document 2). Ces heures supplémentaires représentent un coût important que l'employeur aimerait réduire grâce à votre aide.

Votre mission est d'accompagner le salarié dans la compréhension des éléments de sa rémunération et la direction dans la gestion des heures supplémentaires.

1.1. Expliquer à Thomas Balard pourquoi l'entreprise ARCHIBOT est assujettie aux règles de la convention collective citée (document 1).

1.2. Déterminer les taux de majoration applicables aux heures supplémentaires effectuées par Thomas Balard (documents 1 et 2).

1.3. Établir à quel autre droit Thomas Balard peut prétendre, compte tenu des heures supplémentaires effectuées à ce jour (documents 1 et 2).

1.4. Proposer, dans le cadre d'une note synthétique adressée à la direction des ressources humaines, des mesures que la société pourrait adopter afin de réduire le coût du recours aux heures supplémentaires (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

DOSSIER 2 – REPRÉSENTATION DES SALARIÉS CHEZ ARCHIBOT

La société emploie 47 salariés à temps plein, et 9 autres salariés à temps partiel équivalant à 3 temps plein. Les effectifs sont stables depuis plusieurs années.

Vous vous étonnez du fait que dans une entreprise de cette taille, il n'y ait pas de comité économique et social (C.S.E.). Lorsque vous posez des questions autour de vous, vous entendez différentes réponses. Pour certains, aucun candidat n'a jamais voulu se présenter aux élections ; pour d'autres, l'employeur n'aurait pas donné suite à la demande d'un groupe de salariés volontaires pour organiser des élections professionnelles. Vous n'avez trouvé aucun procès-verbal de carence dans les archives.

Votre mission est d'apporter votre éclairage sur la question de la représentation collective.

2.1. Déterminer si, en l'état actuel, Ernest Archibot doit organiser des élections professionnelles pour mettre en place un C.S.E. et, le cas échéant, préciser le risque pénal encouru.

2.2. Indiquer les étapes à respecter pour organiser ces élections (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).

DOSSIER 3 – POUVOIR RÉGLEMENTAIRE ET DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Base documentaire : documents 3 et 4

La société ARCHIBOT comprend des services administratifs mais également des unités de production, au sein desquelles les ouvriers et techniciens acheminent le bois, scient, découpent, empilent, stockent… Autant d'activités techniques et potentiellement dangereuses.
La société n'a pas pour l'instant de C.S.E. mais elle a mis en place depuis longtemps un règlement intérieur.

Une clause a été récemment ajoutée à ce règlement intérieur. Elle interdit toute consommation d'alcool sur le lieu et durant le travail et permet à l'employeur de procéder à des tests d'alcoolémie par des éthylotests (document 3).

Lucien Xavier, employé en qualité de conducteur opérateur de scierie depuis 5 ans, estime que cette nouvelle clause est disproportionnée et va donc à l'encontre de libertés fondamentales.
Historiquement, l'entreprise n'a jamais utilisé de telles méthodes de contrôle et il n'y a jamais eu ni problème ni d'accident du travail lié à l'alcool. Lucien estime donc, du fait de cette absence de précédent, que cette nouvelle restriction est non valable et souhaite agir pour contester cette nouvelle clause.

Iris Damier, conductrice opératrice et jeune intérimaire dans l'entreprise ARCHIBOT, a entendu parler de cette nouvelle clause du règlement intérieur. En admettant que cette clause soit valable, elle se demande si elle y est également soumise et si elle pourrait être sanctionnée par l'entreprise ARCHIBOT en cas de non-respect.

Votre mission consiste à vérifier que l'employeur mobilise correctement son pouvoir de réglementation et de sanction.

3.1. Évaluer la licéité de la nouvelle clause du règlement intérieur (document 3) en vous appuyant sur la jurisprudence du Conseil d'État (document 4).

3.2. Expliquer si Iris Damier est soumise au règlement intérieur et au pouvoir disciplinaire de l'entreprise ARCHIBOT.

DOSSIER 4 – SANTÉ ET PROTECTION DU SALARIÉ

Émile Maré a une santé fragile. Facilement migraineux depuis l'adolescence, il doit parfois s'absenter lorsqu'il a une crise, ne supportant plus ni bruit ni lumière. Heureusement, cela n'est arrivé que deux fois depuis son recrutement et les crises ne durent jamais très longtemps, grâce à un traitement efficace mis en place par un suivi médical. Ses absences durent en moyenne 2 à 3 jours au maximum. Toutefois, il ne se sent pas en sécurité depuis un mail qu'il a reçu de la part d'un collègue, deux jours auparavant. Ce mail le met en garde contre un éventuel risque de licenciement compte tenu de ses absences. Il vous interroge sur les risques qui pèsent sur lui.

La compagne d'Émile, Dalila Maré, également salariée de ARCHIBOT, qu'il a rencontrée il y a trois ans lors de son arrivée dans l'entreprise, attend un bébé pour décembre prochain. Anxieuse de nature, elle se fait du souci : cela fera un long congé pendant lequel l'entreprise va devoir poursuivre son activité sans elle. Elle a peur d'être licenciée pendant son congé de maternité (« les absents ont toujours tort ») ou de manquer d'argent pendant ce temps, puisqu'elle ne travaillera plus.

Votre mission est d'éclairer Émile et Dalila Maré sur les répercussions de leurs situations de santé sur leurs contrats de travail respectifs.

4.1. Apprécier si Émile Maré peut craindre un licenciement du fait de ses absences.

4.2. Rassurer Dalila Maré quant à ses interrogations.

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 : convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955. Étendue par arrêté du 28 mars 1956.

Article 52
Les heures supplémentaires entraînent une majoration du salaire effectif, calculée dans les conditions suivantes :
majoration minimale de 15 % de la 36ème heure à la 40ème heure ;
majoration minimale de 35 % à partir de la 41 ème heure.
[…]

Le contingent est de 220 heures et se compte en année civile.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail, notamment : primes de production, de rendement, de fonctions.

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires, comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant, à la première embauche.

Document 2 : décompte des heures de travail de Thomas Balard ; avril 2024.

Semaine 1 : 39 heures.
Semaine 2 : 37 heures.
Semaine 3 : 41 heures.
Semaine 4 : 42 heures.

Document 3 : extrait du règlement intérieur de l'entreprise ARCHIBOT.

Clause 6 : toute consommation d'alcool, y compris le vin, la bière et le poiré, est interdite pour les salariés utilisant des engins motorisés, les conducteurs opérateurs de scierie, ou les salariés manipulant des outils dangereux (scieuses, dégauchisseuses, toupies, scie circulaire sur table, raboteuses).

Si l'état supposé d'imprégnation alcoolique des salariés utilisant des machines ou produits dangereux ou conduisant des engins ou véhicules constitue un danger pour l'intéressé ou son environnement, le salarié concerné pourra être soumis à l'épreuve de l'alcootest ou autres appareils de mesure homologués, et ce du fait de l'obligation pesant sur l'employeur d'assurer la sécurité de son entreprise.

Le contrôle de l'état d'ébriété est effectué sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique ou d'un responsable du service Accueil Prévention Sécurité qui peut se faire assister par une autre personne, notamment par un agent de sécurité. Les salariés peuvent exiger la présence d'une tierce personne appartenant au personnel de l'entreprise et ont la faculté de demander à ce qu'il soit procédé à une contre-expertise.

La contre-expertise aura lieu au centre médical le plus proche de l'établissement par voie d'analyse de sang dans les meilleurs délais suivant le contrôle du salarié par alcootest ou autres appareils de mesure homologués. La constatation de l'état d'ébriété entraînera le retrait immédiat du salarié de son poste de travail et pourra donner lieu, le cas échéant, à une procédure disciplinaire.

Document 4 : extrait de l'arrêt du Conseil d'État ; lundi 14 mars 2022.

Considérant ce qui suit :

1. […] par une décision du 26 novembre 2013, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie a demandé à la société Renault de modifier, notamment, l'article 2.1.4 du règlement intérieur de son établissement de Sandouville prévoyant que : « Il est (...) interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées. » Par un jugement du 8 décembre 2016, le tribunal administratif de Rouen a rejeté la demande de la société Renault tendant à l'annulation sur ce point de cette décision. La société Renault se pourvoit en cassation contre l'arrêt de la cour administrative d'appel de Douai du 8 juillet 2019 rejetant son appel contre ce jugement.

2. Aux termes de l'article L. 1321-3 de ce code : « Le règlement intérieur ne peut contenir : (...) 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (...) ». Aux termes du premier alinéa de l'article L. 4121-1 du même code : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». (…)

3. Il résulte de ces dispositions (…) que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Il en résulte (…) que l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels et dont la responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

4. S'il incombe ainsi à l'employeur qui estime devoir limiter voire interdire la consommation d'alcool sur le lieu de travail d'établir que cette restriction est justifiée et proportionnée dans les conditions mentionnées au point précédent, cette exigence n'implique pas, alors qu'il lui revient de mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 de ce code, qu'il doive être en mesure de faire état de risques qui se seraient déjà réalisés. Par suite, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit en se fondant, pour estimer que la société requérante n'apportait pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés, sur le fait qu'elle ne caractérisait pas l'existence d'une situation particulière de danger faute d'éléments chiffrés sur le nombre d'accidents du travail ou de sanctions préalables liées à l'alcool sur ce site. […]

8. Il résulte de tout ce qui précède que la société Renault est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement du 8 décembre 2016, le tribunal administratif de Rouen a rejeté sa demande d'annulation de la décision du 26 novembre 2013 du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie en tant qu'elle demandait la modification de l'article 2.1.4 du règlement intérieur de l'établissement de Sandouville. […]

D É C I D E :
Article 1er : l'arrêt du 8 juillet 2019 de la cour administrative d'appel de Douai et le jugement du 8 décembre 2016 du tribunal administratif de Rouen sont annulés. (…)