

## ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ

QUESTIONS	RÉSULTAT ATTENDU	POINTS
<b>DOSSIER 1 : Renouveler le CSE (30 pts)</b>		
<b>1.1. Proposer un calendrier d'organisation des élections professionnelles</b>	Un <b>calendrier</b> d'organisation des élections précisant les dates de chaque étape	10
<b>1.2. Déterminer et informer Thierry MARCEAU dans un courriel du nombre de collaborateurs électeurs et de collaborateurs éligibles</b>	Un <b>courriel</b> indiquant le nombre de collaborateurs électeurs (votants) et de collaborateurs éligibles	20
<b>DOSSIER 2 : Étudier une nouvelle organisation du temps de travail (50 pts)</b>		
<b>2.1. Calculer le surcoût pour l'entreprise de la mise en place de la semaine de 4 jours pour les salariés : masse salariale 35h, masse salariale 32h et coût supplémentaire</b>	Le <b>calcul de la masse salariale</b> à 35h et 32h  Le <b>calcul du coût supplémentaire</b> lié à ce nouvel aménagement du temps de travail sur 4 jours	30
<b>2.2 Présenter dans un rapport à Carl BEAULIEU les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail en intégrant votre analyse de coûts</b>	Une communication à Carl BEAULIEU : <b>un rapport</b> présentant les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail pour l'entreprise	20
<b>TOTAL</b>		<b>80 points</b>

## **DOSSIER 1 : Renouveler le CSE**

### **Question 1.1. Proposer un calendrier d'organisation des élections professionnelles**

On attend du candidat qu'il établisse un calendrier rappelant les étapes jusqu'au 1<sup>er</sup> tour des élections, à partir des informations transmises dans les annexes 1 (frise chronologique), 2 (calendrier), et 3 (précisions quant à l'absence de syndicat représentatif du personnel).

On acceptera une réponse rédigée ou sous forme de schéma avec une indication claire des dates/périodes à respecter.

*NB : Le calendrier est établi dans le cadre d'un renouvellement du mandat du CSE, dans une entreprise comptant de onze à vingt salariés, avec une date de fin de mandat au 27/02/2026*

#### **Étape 1 : Information au personnel**

Le personnel peut être informé à partir du 13/11/2025 en respectant un délai maximum de 90 jours entre la diffusion de cette information et la date du premier tour du scrutin

*NB : Il n'y a pas d'organisation syndicale dans l'entreprise donc pas d'invitation ni réunion de négociation à organiser entre l'information au personnel et le premier tour de scrutin.*

#### **Étape 2 : Premier tour du scrutin**

Le scrutin doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des délégués en exercice soit entre le 13/02/2026 et le 27/02/2026

Les salariés doivent ensuite être informés des résultats des élections.

### **Question 1.2 Déterminer et informer Thierry MARCEAU dans un courriel du nombre de collaborateurs électeurs et de collaborateurs éligibles**

*On attend du candidat qu'il réalise :*

**Un courriel indiquant le nombre de collaborateurs électeurs (votants) et de collaborateurs éligibles**

#### **Objet : Renouvellement du mandat du CSE**

Corps de texte :

➤ **Introduction** : rappel du contexte (renouvellement du mandat du CSE)

Le mandat du CSE arrive à échéance le 27 février 2026. Il est nécessaire de prévoir l'organisation des élections dans le respect des délais légaux. Au regard du nombre de salariés, un titulaire et un suppléant devront être élus. Il est donc nécessaire de déterminer les collaborateurs électeurs et les collaborateurs éligibles afin de pouvoir informer les salariés et les inviter à participer au scrutin.

➤ **Plan**

#### **Partie 1. Détermination du nombre de collaborateurs électeurs (votants)**

*Annexes 1 et 5 : pour être électeur, il faut être salarié de l'entreprise avec au moins trois mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> tour du scrutin (quinzaine précédant la fin du mandat soit entre le 13 et le 27 février 2026). Accepter toute date de scrutin fixée par le candidat entre le 13 et le 27 février 2026.*

*Le salarié doit donc être présent dans l'entreprise trois mois avant la date du scrutin, et être âgé de 16 ans au moins à la date du scrutin. Carl BEAULIEU, Directeur Général et Thierry MARCEAU, assimilés salariés de l'employeur peuvent être électeurs.*

*Annexe 6 : selon décision de la Cour de Cassation du 1<sup>er</sup> avril 2008, les intérimaires ne sont ni électeurs ni éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils exercent leur mission*

Réponse attendue : tous les CDI, CDD et apprentis à l'exception de Baptiste FUTTET (né le 18/03/2010, âgé de moins de 16 ans au premier tour des élections)

## **Partie 2. Détermination du nombre de collaborateurs éligibles**

*Annexes 3 et 5 : les conditions pour être éligible sont d'être âgé de 18 ans au moins et d'avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. En revanche, Carl BEAULIEU, Directeur Général et Thierry MARCEAU, en tant que salariés assimilés de l'employeur, ne peuvent pas être éligibles.*

*Annexe 6 : selon la décision de la cour de cassation en date du 1<sup>er</sup> avril 2008, les intérimaires ne sont ni électeurs ni éligibles*

Réponse attendue : Tous les salariés peuvent être éligibles sauf :

- Antonio YOSE, CDI de moins d'un an d'ancienneté,
- Carl BEAULIEU Directeur Général et Thierry MARCEAU, DGA, en tant que salariés assimilés à l'employeur,
- Patricia BRUN en CDD (moins d'un an d'ancienneté)
- Baptiste FUTTET et Jérôme COULY, apprentis de moins de 18 ans

### ➤ Conclusion

Sur 20 salariés, seul Baptiste FUTTET, apprenti, ne peut être ni électeur (votant) ni éligible compte tenu de son âge.

Par ailleurs, ne sont pas éligibles Antonio YOSE, Carl BEAULIEU et Thierry MARCEAU en CDI, Patricia BRUN en CDD depuis moins d'un an et Jérôme COULY Coulibaly, apprenti de moins de 18 ans.

Dans cette mesure, 19 salariés sur 20 employés directement par Maison Poirier peuvent être électeurs et 14 sur 20 éligibles.

## DOSSIER 2 : Étudier une nouvelle organisation du temps de travail

**Question 2.1. Calculer le surcoût pour l'entreprise de la mise en place de la semaine de 4 jours pour les salariés : masse salariale 35h, masse salariale 32h et coût supplémentaire**

On attend du candidat qu'il réalise :

- Un **tableau** présentant le calcul de la **masse salariale actuelle (base 35h)** et le calcul de la **masse salariale tenant compte de la mise en place de la semaine de 4 jours pour les salariés (base 32h)**, ainsi qu'un **calcul différentiel** pour estimer le surcoût de la mise en place de cet aménagement sur 4 jours
- Pour réaliser le calcul de la masse salariale sur une base de 32h, il est recommandé de calculer le **taux horaire brut**
- Pour tenir compte de la situation particulière des salariés à temps partiel, le candidat doit faire apparaître dans le tableau une **prime compensatoire mensuelle** correspondant à 5% du salaire mensuel pour les salariés en temps partiel à 28h.

ANNEXES 7 ET 8

Nom et prénom des salariés		Temps de travail en heures	Salaire mensuel brut	Taux horaire (Salaire mensuel brut/151,67)	Salaire mensuel brut 32h (Taux horaire x 138,66*)	Prime 5% temps partiel (hypothèse 32h)	Surcoût masse salariale mensuelle 32h
ADIAOU	AHMED	28	3 800		3 800	190	
BELKACEM	SARAH	35	4 700	31	4 297		
BRUN	PATRICIA	35	2 100	14	1 920		
CAGES	MATHIEU	35	2 700	18	2 468		
CHENU	SORAYA	28	2 300		2 300	115	
COULY	JEROME	35	620	4	567		
DUPONTEAU	HADRIEN	35	3 100	20	2 834		
DOUCET	AMIR	35	2 200	15	2 011		
DULAC	KARINE	35	850	6	777		
FILO	CATHY	35	2 500	16	2 286		
FUTTET	BAPTISTE	35	620	4	567		
HERBERT	HUGUES	35	4 800	32	4 388		
LAOUATA	AMINA	35	4 400	29	4 023		
MEDIN	SANA	35	2 300	15	2 103		
PESTEL	JULIENNE	35	2 200	15	2 011		
TOWA	REMI	28	1 800		1 800	90	
TRAORE	AISSA	35	850	6	777		
YOSE	ANTONIO	35	2 900	19	2 651		
<b>Total</b>			<b>44 740</b>		<b>41 780</b>	<b>395</b>	<b>2 765</b>

\*Calcul du nombre d'heures travaillées sur un mois pour 32h :  $(151,67 * 32)/35 = 138,66h$

**Question 2.2 Présenter dans un rapport, à Carl BEAULIEU, les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail en intégrant votre analyse de coûts**

On attend du candidat qu'il réalise :

- Un **rapport** présentant les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail pour l'entreprise  
ANNEXES 9, 10, 11

---

Date : du jour de l'examen

Assistant(e) de gestion (Emetteur)

Carl BEAULIEU (Destinataire)

## **RAPPORT**

### **Objet : projet de nouvelle organisation du temps de travail**

#### *Introduction*

- rappel du contexte

Dans un contexte de tension sur le marché du travail et de turn-over dans le secteur de l'hôtellerie restauration, vous avez proposé, lors du dernier CSE, une réflexion sur l'organisation du temps de travail. Actuellement, les salariés travaillent sur 5 jours ouvrés, du lundi au vendredi de 9h à 17h. Pour les salariés des fonctions support, le vendredi est devenu un jour de plus en plus prisé, permettant la prise de congés ou de RTT. Une hypothèse d'organisation de la semaine sur 4 jours, à raison de 32h par semaine avec maintien de salaire, est à l'étude.

- annonce du plan : Avantages/inconvénients du projet de passage de 35 à 32h sur 4 jours

#### *Développement*

### **I – Avantages de cette nouvelle organisation du temps de travail pour l'entreprise**

Selon une étude de l'institut Getapp menée en 2023, 76% des salariés accepteraient de passer à la semaine de 4 jours même si le nombre d'heures travaillées ne changeait pas. 20% accepteraient le passage à 32h à salaire égal. **Une grande majorité des salariés est donc favorable au passage sur 4 jours.** (Annexe 10)

De manière générale, la semaine de 4 jours apporte à l'entreprise compétitivité, performance, QVT, attraction et fidélisation des talents (Annexe 9).

- La semaine de 4 jours a un **pouvoir d'attraction des talents** car elle permet une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée
- **Fidélisation et baisse du taux de rotation**

#### *Transition*

*Après avoir étudié les avantages au passage à la semaine de 4 jours, nous étudierons les inconvénients en intégrant les résultats de l'analyse des coûts*

## II – Inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail intégrant l'analyse de coûts

Le principal inconvénient de cette nouvelle organisation du travail est lié au surcoût du maintien de salaire pour le passage à la semaine de 4 jours (32h) pour les salariés. Il s'élève à **2 765 € par mois** (hors cotisations, etc.) pour l'entreprise soit **33 180 € par an**.

Ce calcul résulte des éléments suivants :

- La masse salariale mensuelle brute sur la base actuelle de 35h est de **44 740 €**
- La masse salariale mensuelle brute sur la base de 32h qui se monte à **41 780 €**  
Il faut tenir compte de la prime compensatoire mensuelle correspondant à 5% du salaire mensuel pour les salariés en temps partiel à 28h d'un montant de **395 €** pour trois salariés concernés.

Par ailleurs, l'annexe 9 met l'accent sur les limites de la mise en place de la semaine sur 4 jours à 32h :

- **Une organisation qui ne convient pas à tous les salariés**  
*Certains salariés sont davantage attachés à la quantité de travail qu'à la qualité de ce dernier, ou valorisent davantage les interactions synchrones.*
- **« Piège » de la cage dorée : manque de mobilité et désengagement.** *Des salariés qui renonceraient à une mobilité professionnelle de peur de perdre leurs avantages, restant dans l'entreprise tout en étant moins motivés*
- **Evolution de carrière :** Moins de départs signifie moins de perspectives d'évolution de carrière pour les salariés qui restent.

### *Conclusion*

- Le candidat peut exprimer un avis, apporter une aide à la décision (choix de la mise en avant des avantages ou des inconvénients)

Si le choix de l'entreprise se porte sur une réorganisation du travail à 32h sur 4 jours avec une réduction des salaires, il sera nécessaire de signer un accord d'entreprise. En revanche, si l'entreprise maintient les salaires mensuels, elle peut imposer cette nouvelle organisation aux salariés, car il ne s'agit que d'une modification du temps de travail sur la semaine (Annexe 11).

*Formule de politesse*

Assistant(e) de gestion

*Signataire*