

DIPLÔME DE COMPTABILITE ET DE GESTION

UE3 – 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 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 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.

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

Le sujet se présente sous la forme 4 dossiers indépendants

- DOSSIER 1 LA SOCIÉTÉ OZONE FACE À UN BESOIN DE MAIN D'OEUVRE (5 points)**
DOSSIER 2 LA SOCIÉTÉ OZONE ET LE TRAVAIL DE NUIT (6 points)
DOSSIER 3 LA SOCIÉTÉ OZONE ET L'OBTENTION D'UN NOUVEAU MARCHÉ (6 points)
DOSSIER 4 LA SOCIÉTÉ OZONE ET LE RECOURS AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (3 points)
-

BASE DOCUMENTAIRE

- Document 1 Extrait du contrat de travail d'Aline MALHERBE.
Document 2 Extraits du Code du travail, relatifs au travail de nuit.
Document 3 Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2015 (N°14-12139) – Rejet.
Document 4 Extraits du Code du travail, relatifs au licenciement pour motif économique.

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 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

En 2010, Jean Dargent et Sara Grange, après une longue expérience dans le monde médical, ont créé la SARL Ozone, spécialisée dans les services à la personne. Son siège se situe à Boulogne-Billancourt et elle s'adresse aux personnes domiciliées dans les Hauts-de-Seine (92). Les deux associés sont aujourd'hui co-gérants de la société.

La SARL Ozone propose des services à domicile afin de répondre aux besoins de ses clients tout au long de leur vie. Multi-spécialiste, elle propose des services de qualité en ménage-repassage, garde d'enfants, aide aux personnes âgées et en situation de handicap mais également jardinage et petit bricolage.

Forte de son expérience, la société Ozone est désormais bien implantée dans les Hauts-de-Seine et bénéficie d'un savoir-faire éprouvé pour garantir la qualité des prestations.

La société Ozone compte aujourd'hui, 42 salariés en C.D.I. : gardes d'enfants, assistants ménagers, assistants de vie notamment. Les membres élus du comité social et économique (C.S.E.) ont été renouvelés à la suite des dernières élections professionnelles en mars 2023. La société prévoit dans les prochains mois de développer son activité dans le département du Val-de-Marne (94).

Vous avez intégré le service des ressources humaines et les deux cogérants vous confient régulièrement des dossiers en matière sociale.

DOSSIER 1 – LA SOCIÉTÉ OZONE FACE À UN BESOIN DE MAIN D'OEUVRE

Dans le cadre de la stratégie de développement de la société Ozone, les dirigeants réfléchissent aux modalités de recrutement de nouveaux collaborateurs. Au cours d'une réunion de travail, Jean Dargent évoque la possibilité de faire appel à des travailleurs indépendants plutôt qu'à des salariés.

Ces travailleurs indépendants, prestataires, devront opter pour le statut de micro-entrepreneur et devront posséder un véhicule personnel. La société Ozone, donneur d'ordre, s'engage contractuellement à leur fournir par mail chaque semaine un planning des missions à accomplir selon des horaires définis ainsi qu'un téléphone portable. Les missions devront être exécutées conformément aux procédures élaborées par la société Ozone, un compte-rendu hebdomadaire devra être fourni par le prestataire sous peine de se voir refuser de nouvelles missions. Les prestations seront rémunérées par la société Ozone après réception des factures transmises par le prestataire.

Sara Grange, co-gérante, estime quant à elle qu'une telle proposition n'est pas sans risque et que le juge, à l'occasion d'un litige, pourrait retenir l'existence d'un contrat de travail entre la société Ozone et les prestataires.

Votre mission : conseiller Sara Grange sur la solution consistant à faire appel à des travailleurs indépendants.

- 1.1. Vérifier si, en l'espèce, la relation entre les parties pourrait être requalifiée en contrat de travail.**
- 1.2. Caractériser les éventuelles conséquences sociales et pénales d'une telle requalification pour la société Ozone.**

DOSSIER 2 – LA SOCIÉTÉ OZONE ET LE TRAVAIL DE NUIT

Base documentaire : documents 1 et 2

Ces derniers temps, de nombreuses questions relatives au temps de travail se sont posées : les deux co-gérants vous sollicitent à propos de la législation en vigueur. Jean Dargent et Sara Grange s'interrogent sur la possibilité de mettre en place le travail de nuit. En effet, dans le cas de l'entreprise Ozone, le travail de nuit serait particulièrement justifié par la nécessité de garantir la continuité des soins à la personne.

Aline Malherbe a été recrutée en qualité d'assistante de vie il y a deux ans pour travailler auprès de personnes âgées clientes de la société Ozone. Face à la difficulté de recruter de nouveaux salariés en travail de nuit, Jean Dargent prévoit de modifier certains contrats de ses salariés pour les faire travailler la nuit.

Aline Malherbe vient de recevoir le projet d'avenant à son contrat de travail (document 1) qui lui est proposé par la direction. Elle s'inquiète de la situation. Jean Dargent vous demande de la recevoir en entretien pour la rassurer et lui donner des précisions sur le changement envisagé. Il vous envoie un extrait du code du travail qui lui paraît pertinent sur ce thème (document 2).

Votre mission : rassurer la salariée sur le cadre juridique du passage au travail de nuit.

- 2.1. En vous appuyant sur les documents 1 et 2, démontrer qu'Aline Malherbe aura le statut de travailleur de nuit.**
- 2.2. Préciser les avantages dont Aline Malherbe bénéficierait du fait de ce nouveau statut (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).**
- 2.3. Déterminer si Aline Malherbe est en droit de refuser ce changement de statut.**

DOSSIER 3 – LA SOCIÉTÉ OZONE ET L'OBTENTION D'UN NOUVEAU MARCHÉ

Base documentaire : document 3

La société Ozone cherche à consolider sa position sur le marché des services à la personne dans le Val-de-Marne.

Elle vient d'avoir connaissance d'une belle opportunité dans ce département : un important marché de prestations d'accompagnement d'une structure d'accueil de personnes à mobilité réduite appelée La Maison Bleue. Jusqu'à présent, ce marché était assuré par une entreprise concurrente implantée dans le Val-de-Marne, la société Prestidom.

Cette dernière a jusqu'alors affecté 10 salariés en C.D.I. sur cette mission. La société Ozone prévoit, si elle obtient ce marché, de maintenir auprès de la Maison Bleue une offre de services similaires à celle de l'ancien prestataire et de ne pas modifier l'organisation des prestations fournies.

Les deux co-gérants de la société Ozone vous interrogent sur l'impact de l'éventuelle obtention de ce nouveau marché sur la situation des 10 salariés employés jusque-là par la société Prestidom et sur les éventuelles adaptations qui seront nécessaires concernant le C.S.E de la SARL Ozone.

Votre mission : identifier les incidences sociales de l'éventuelle obtention de ce nouveau marché

- 3.1. Déterminer si les contrats de travail des salariés de la société Prestidom doivent se poursuivre avec la société Ozone en vous appuyant notamment sur l'arrêt du 27 mai 2015 (document 3).**
- 3.2. En cas d'obtention du marché, préciser si le C.S.E. de la société Ozone devra évoluer dans l'immédiat.**
- 3.3. À terme, citer trois types de nouvelles attributions du C.S.E. d'Ozone (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée).**

DOSSIER 4 – LA SOCIÉTÉ OZONE ET LE RECOURS AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE
Base documentaire : document 4

La directrice commerciale, Sonia Dupin, vient d'informer les co-gérants de la société Ozone d'une baisse importante du chiffre d'affaires au cours des 3 derniers trimestres en comparaison avec la même période de l'année précédente.

La SARL Ozone envisage dès lors de supprimer des postes et de procéder à des licenciements économiques.

Dès qu'il a été informé du projet, Tony Deschamps, membre du C.S.E., a fait remarquer à l'employeur « que la baisse du chiffre d'affaires ne caractérisait nécessairement pas des difficultés économiques et que même si ce motif pouvait être retenu, il faudrait une baisse d'au moins 50 % du chiffre d'affaires, constatée sur une période d'au moins deux ans, quelle que soit la taille de l'entreprise ».

L'employeur rétorque que ce ne sont pas les règles retenues par la loi pour apprécier une telle baisse.

Votre mission : sécuriser l'éventuel recours au licenciement économique

- 4.1. Indiquer, en vous appuyant notamment sur le document 4, si la société Ozone est en droit de procéder à des licenciements pour motif économique dans ce contexte.**

Document 1 – Extrait du contrat de travail d’Aline MALHERBE.

Article 4 - Rémunération

La société Ozone s’engage à verser à Aline MALHERBE une rémunération brute mensuelle à hauteur de 12 euros de l’heure sur la base de 35 heures par semaine.

Une prime sera versée en cas de travail de nuit conformément à la convention collective applicable.

Article 5 - Horaires

Aline MALHERBE est engagée pour une durée du travail fixée à 35 heures par semaine répartie de la manière suivante :

- Lundi, mardi, mercredi de 14 heures à 21 heures.
- Jeudi et vendredi de 19 heures à 2 heures.

Pour rappel, la période de nuit définie dans la convention collective d’entreprise s’étend de 22 heures à 7 heures.

Document 2 – Extraits du Code du travail, relatifs au travail de nuit.

Article L3122-1

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article L3122-2

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Article L3122-3

Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Document 3 – Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2015 (N°14-12139) – Rejet.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 14 janvier 2014), que Mme X... a été engagée le 28 septembre 2006 par la société Oti France services en qualité de releveur de compteurs pour la société Électricité réseau de France sur le secteur d'Avignon ; que le 1er octobre 2007, cette tâche a été confiée à la société Proxiserve qui l'a transmise à sa filiale Indexeo et que la salariée a été licenciée pour motif économique le 14 novembre 2007 par la société Oti France services du fait de la perte de ce marché et du refus de la société Indexeo de reprendre les contrats de travail ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale et qu'en cours de procédure, la société Insiema a succédé le 1er octobre 2010 à la société Indexeo ;

Attendu que la société Insiema reproche à l'arrêt de la condamner au paiement des salaires pour la période du 1er octobre 2010 au 31 mai 2011, alors, selon le moyen, que l'obligation de verser un salaire doit avoir une cause et qu'un employeur ne peut être tenu d'effectuer un tel paiement qu'à la condition qu'en contrepartie, il ait été mis en mesure de fournir du travail au salarié ; qu'à supposer que la rupture du contrat de travail de Mme X... n'ait pas produit effet et que le transfert de ce contrat ait été opéré de plein droit, il reste que la société Insiema ne pouvait être débitrice de salaires pendant la période au cours de laquelle il est établi qu'elle n'avait pas connaissance de l'existence du contrat de travail dont elle n'avait été informée ni par le précédent employeur ni par une demande de la salariée elle-même ; que pendant cette période la société cessionnaire se trouvait donc dans l'impossibilité absolue de fournir du travail à une salariée dont elle ignorait l'existence ; qu'en effet, la cour d'appel a constaté que la société Insiema « ne pouvait se douter de l'existence » du contrat de travail de Mme X... et que cette dernière ne s'était pas associée à une demande formulée par d'autres salariés en vue de la poursuite de leurs contrats de travail ; qu'il est également établi que la société Insiema a adressé une proposition de réintégration à Mme X... dès qu'elle a eu connaissance de l'existence de ce contrat, proposition refusée par l'intéressée ; qu'en statuant comme elle l'a fait au mépris de ces constatations d'où il résultait que la société Insiema ne pouvait être tenue au paiement du salaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1224-1 du code du travail et 1131 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que c'est par l'effet de la loi, sans aucune notification particulière, que les contrats de travail existant au jour du transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie ou reprise, subsistent entre le nouvel employeur et le salarié ;

Attendu ensuite, que la cour d'appel qui a constaté que le contrat de travail du salarié avait d'abord été transféré à la société Indexeo en octobre 2007 par application non contestée de l'article L. 1224-1 du code du travail et que la société Insiema lui avait succédé le 1er octobre 2010, en a exactement déduit que le contrat de travail de la salariée s'était poursuivi de plein droit sans que la société puisse invoquer qu'elle ignorait son existence et qu'elle était tenue au paiement des salaires depuis la date du transfert ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;(...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois (...).

Document 4 – Extraits du Code du travail, relatifs au licenciement pour motif économique.

Article L. 1233-3

(...) Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- (...)