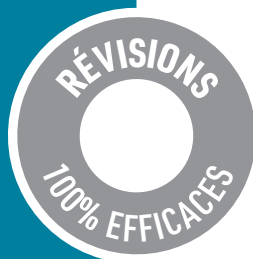


# DCG

## 3<sup>e</sup> année



# Tout l'entraînement

- **DCG 3** Droit social
- **DCG 7** Management
- **DCG 11** Contrôle de gestion

2022  
.....  
2023  
.....

### Christine Alglave

Professeur agrégé d'économie et gestion  
DCG 3, lycée André Malraux (Béthune)

### Céline Mansencal

Professeur agrégé d'économie et gestion  
DCG 7, lycée Paul Doumer (Le Perreux-sur-Marne)

### Audrey Trémeau

Professeur agrégé d'économie et gestion  
DCG 7, lycée Paul-Louis Courier (Tours)

### Patricia Poulet

Professeur agrégé d'économie et gestion  
DCG 11, lycée Teilhard de Chardin (Saint-Maur-des-Fossés)

en partenariat avec

**DUNOD**  
leader de l'expertise comptable

  
EDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE

p. 14 : © Planning by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © Calendar by Alice Design from the Noun Project ; © renew by Becris from the Noun Project ; © break by Adrien Coquet from the Noun Project ; p. 15 : © true by Adrien Coquet from the Noun Project ; © important by Seanau from the Noun Project ; p. 16 : © rules by jngll from the Noun Project ; p. 41 : © missing person by Magicon from the Noun Project ; © rise by Hamfif from the Noun Project ; © temporary by Eucalyp from the Noun Project ; © hire by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © rules by jngll from the Noun Project ; © Exception report by Yugudesign from the Noun Project ; p. 42 : © percentage by myladkings from the Noun Project ; © Productivity by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © Shuffle by projecthayat from the Noun Project ; p. 43 : © notification by Template from the Noun Project ; © first by Perametade Games from the Noun Project ; © Letter by Mahabbah from the Noun Project ; p. 100 : © professional by Arne Mahn from the Noun Project ; © Ticket Counter by Justicon from the Noun Project ; © firm by Niithinan Tatah from the Noun Project ; p. 125 : © Yogurt by Tippawan Sookruay from the Noun Project ; p. 133 : © salesman by H Alberto Gongora from the Noun Project ; © Businesswoman by Delwar Hossain from the Noun Project ; © Shareholders by P Thanga Vignesh from the Noun Project ; p. 135 : © Rocket by andrewcaliber from the Noun Project ; p. 153 : © Download by Luiz Carvalho from the Noun Project ; p. 157 : © gamepad by Rihards Gromuls from the Noun Project ; p. 178 : © organize by Luis Herrera from the Noun Project ; © Planning by LUTFI GANI AL ACHMAD from the Noun Project ; © Social Media Strategy by Alequinho from the Noun Project ; © loudspeaker by Alice Design from the Noun Project ; © filter by Iconspace from the Noun Project ; p. 194 : © Home by Mahmure Alp from the Noun Project ; p. 202 : © analyze by Yanick Brezet from the Noun Project ; © check in by Manivasakan from the Noun Project ; © Heat by Alexander Skowalsky from the Noun Project ; © pay by Momento Design from the Noun Project ; © protection by Saifurrijal from the Noun Project ; © help by Rainbow Designs from the Noun Project ; p. 205 : © layer by Desirée Bolívar from the Noun Project ; © Gear by Nawicon from the Noun Project ; Magnifying Glass by Diego Naive from the Noun Project ; p. 206 : © explain theory by corpus delicti from the Noun Project ; © Eye by Alexander Skowalsky from the Noun Project ; © bullet points by Danny Lelieveld from the Noun Project ; p. 207 : © action by Melvin Salas from the Noun Project ; © Gas by Dmitry Baranovskiy from the Noun Project ; © go by Adrien Coquet from the Noun Project ; © Running by Christopher Barr from the Noun Project ; p. 220 : © Syringe by ProSymbols from the Noun Project ; p. 256 : © glue by Designs by MB from the Noun Project ; © dimension by Adrien Coquet from the Noun Project ; p. 265 : © Magnifying Glass by Diego Naive from the Noun Project ; © Chess by tajhin palappa from the Noun Project ; © shaker by The Icon Z from the Noun Project ; p. 266 : © transformation by Gülce Akdogan from the Noun Project ; p. 280 : © aircraft by Tom Fricker from the Noun Project ; p. 308 : © Download by Luiz Carvalho from the Noun Project ; p. 320 : © direct by Adrien Coquet from the Noun Project ; © indirect by Adrien Coquet from the Noun Project ; p. 322 : © Equal by Manaqib S from the Noun Project ; © production by Adrien Coquet from the Noun Project ; © add by Noe Araujo from the Noun Project ; p. 344 : © fee by Adrien Coquet from the Noun Project ; © resources by Made from the Noun Project ; © Work by Christian Baptist from the Noun Project ; © goods by Adrien Coquet from the Noun Project ; p. 395 : © order by Adrien Coquet from the Noun Project ; © storage by Maxi Koichi from the Noun Project ; © scarcity by Angelo Troiano from the Noun Project.

Maquette : Yves Tremblay

Mise en page : Nord Compo

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



*Les liens proposés tout au long de ce livre sont des compléments d'information. Vous pouvez soit flasher les QR-codes, soit copier-coller les URL raccourcies dans votre navigateur. Ces liens resteront valables durant toute la période de commercialisation de l'ouvrage. Toutefois, nous ne pouvons en garantir la pérennité dans la mesure où les pages auxquelles ils renvoient sont la propriété des sites qui les hébergent.*

© Dunod, 2022

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-10-084163-9

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos .....	IX
Table de correspondance Programme-Sujets .....	X

## UE 3. Droit social

### Sujet type d'examen 1. SAS Les Panneaux d'Or 3

Énoncé .....	4
Dossier ① Gestion des recrutements.....	4
Dossier ② Gestion des départs.....	5
Dossier ③ Gestion des temps de travail .....	6
Dossier ④ Gestion de l'activité partielle .....	7
Savoirs essentiels.....	13
① Des pourparlers à la promesse unilatérale de contrat de travail .....	13
② Les formalités liées au recrutement d'un salarié .....	13
③ Les principales clauses du contrat de travail .....	14
④ La légitimité du licenciement : l'existence d'une cause réelle et sérieuse .....	15
⑤ Le licenciement pour motif économique .....	15
⑥ L'indemnisation d'un licenciement pour motif économique .....	16
⑦ Le contrat de travail à temps partiel .....	17
⑧ Le régime juridique de l'activité partielle de droit commun.....	17
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	18

### Sujet type d'examen 2. Drive Selling 29

Énoncé .....	30
Dossier ① Le renforcement des équipes .....	30
Dossier ② Le renforcement des temps de travail .....	31
Dossier ③ Le renforcement du contrôle des entrepôts.....	32
Dossier ④ Le renforcement de la motivation des salariés .....	33
Savoirs essentiels.....	39
① Le CDD, contrat dérogatoire au droit commun .....	39
② La durée légale du travail et les régimes des heures complémentaires et supplémentaires.....	39
③ Le licenciement pour motif disciplinaire .....	41
④ L'association des salariés aux performances de l'entreprise.....	41
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	42

### Sujet type d'examen 3. SASBATIR 55

Énoncé .....	56
Dossier ① Une diversité de contrats .....	56
Dossier ② Un contrat peut en cacher un autre.....	57
Dossier ③ Des incidents et accidents en cascade.....	58
Dossier ④ De la grève au lock-out.....	59
Dossier ⑤ Vers un report des élections professionnelles ?.....	59
Savoirs essentiels.....	66
① Les contrats de travail atypiques .....	66
② Les contrôles de l'Urssaf .....	66

3 Les droits et obligations du salarié en matière de santé et de sécurité au travail .....	67
4 Le rôle du CSE en matière de santé et de sécurité au travail .....	67
5 Le protocole d'accord préélectoral .....	68
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	69

## Sujet type d'examen 4. NewOld 83

Énoncé .....	84
Dossier 1 Des ruptures légitimées .....	85
Dossier 2 Une désignation tumultueuse .....	86
Dossier 3 Sur le départ ! .....	87
Dossier 4 La reconnaissance de l'inaptitude du salarié .....	88
Savoirs essentiels .....	94
1 Le licenciement pour motif personnel .....	94
2 La rupture conventionnelle individuelle .....	95
3 Le départ à la retraite du salarié .....	95
4 Le statut du salarié accidenté du travail .....	96
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	97

## Sujet type d'examen 5. SA Cleaner 109

Énoncé .....	110
Dossier 1 Le recours au travail de nuit .....	110
Dossier 2 La nécessité de formations .....	111
Dossier 3 Le renouvellement des représentants du personnel .....	112
Dossier 4 La prise en charge de la maladie professionnelle du salarié .....	113
Savoirs essentiels	
1 Le travail de nuit .....	121
2 Le plan de développement des compétences .....	121
3 Le comité social et économique .....	122
4 Le délégué syndical .....	122
5 La maladie professionnelle .....	122
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	123

## UE 7. Management

### Sujet type d'examen 1. Groupe Danone 137

Énoncé .....	138
Dossier 1 Analyse managériale .....	139
Dossier 2 Question problématisée .....	139
Savoirs essentiels .....	147
1 La gouvernance .....	147
2 Les performances et la performance globale .....	149
3 La notion de confiance .....	151
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	152

### Sujet type d'examen 2. Groupe Ubisoft 169

Énoncé .....	170
Dossier 1 Analyse managériale .....	171
Dossier 2 Question problématisée .....	171

Savoirs essentiels.....	186
① Parties prenantes .....	186
② Outils au service d'une analyse stratégique externe .....	186
③ Activités.....	187
④ Crise.....	188
⑤ Climat social .....	188
⑥ Notion de risque .....	189
⑦ Communication .....	189
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	192
<b>Sujet type d'examen 3. Airbnb</b>	<b>207</b>
Énoncé .....	208
Dossier ① Analyse managériale.....	209
Dossier ② Question problématisée.....	209
Savoirs essentiels.....	218
① Les niveaux de stratégie.....	218
② Le diagnostic externe : l'analyse de l'environnement .....	218
③ Le rôle de la culture d'entreprise.....	219
④ La résilience organisationnelle .....	220
⑤ La gestion des risques .....	221
⑥ La motivation.....	221
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	223
<b>Sujet type d'examen 4. FAVI, la manufacture du laiton injecté</b>	<b>233</b>
Énoncé .....	234
Dossier ① Analyse managériale.....	235
Dossier ② Question problématisée.....	235
Savoirs essentiels.....	244
① Chaîne de valeur.....	244
② Activité Production.....	244
③ Pilotage.....	245
④ Variables .....	246
⑤ Structure.....	247
⑥ Configurations.....	248
⑦ Facteurs de contingence.....	250
⑧ Pouvoir et autorité.....	250
⑨ Leadership .....	251
⑩ Styles de direction.....	251
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	253
<b>Sujet type d'examen 5. Cléopâtre Colles et Couleurs</b>	<b>269</b>
Énoncé .....	270
Dossier ① Analyse managériale.....	271
Dossier ② Question problématisée.....	271
Savoirs essentiels.....	278
① La responsabilité sociale des entreprises (RSE) .....	278
② Le diagnostic interne des ressources et des compétences .....	278
③ L'activité Marketing.....	279

④ La théorie des organisations et les processus décisionnels.....	281
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	282
<b>Sujet type d'examen 6. Aura Aero</b>	<b>293</b>
Énoncé .....	294
Dossier ① Analyse managériale.....	295
Dossier ② Question problématisée.....	295
Savoirs essentiels.....	303
① De l'entrepreneur au dirigeant .....	303
② Outils de l'analyse stratégique et technologique.....	304
③ Activité Finance.....	305
④ De l'entreprise réseau à l'entreprise étendue.....	305
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	307
<b>UE 11. Contrôle de gestion</b>	
<b>Sujet type d'examen 1. Coopérative BioFerme</b>	<b>325</b>
Énoncé .....	326
Dossier ① Coûts complets constatés (yaourts fermier et brassé).....	326
Dossier ② Contrôle budgétaire (yaourt brassé) du centre Brassage .....	327
Dossier ③ Acceptation de commandes supplémentaires (yaourt fermier).....	328
Savoirs essentiels.....	334
① Les coûts complets constatés et la méthode des centres d'analyse.....	334
② Le contrôle budgétaire et l'analyse des écarts sur charges indirectes .....	334
③ Le coût marginal .....	336
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen.....	337
<b>Sujet type d'examen 2. Société des Tuiles bourguignonnes (STB)</b>	<b>347</b>
Énoncé .....	348
Dossier ① Coûts complets calculés à partir du modèle à base d'activités.....	348
Dossier ② Amélioration de la qualité.....	349
Dossier ③ Création d'une nouvelle unité de production.....	350
Savoirs essentiels.....	358
① Les charges directes et indirectes (méthode ABC) .....	358
② La gestion de la qualité.....	358
③ Les variables aléatoires et les lois de probabilité.....	359
④ Le programme de production .....	360
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen.....	361
<b>Sujet type d'examen 3. Calypso</b>	<b>375</b>
Énoncé .....	376
Dossier ① Analyse de rentabilité et étude du risque d'exploitation.....	377
Dossier ② Aide à la décision .....	377
Dossier ③ Gestion de la masse salariale et des ressources humaines.....	378
Savoirs essentiels.....	385
① La construction d'un modèle de coût .....	385
② Les données aléatoires.....	386

③ La gestion des ressources humaines.....	387
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	389
<b>Sujet type d'examen 4. Skating</b>	399
Énoncé .....	400
Dossier ① Pilotage de la performance.....	400
Dossier ② Étude d'un nouveau produit .....	401
Dossier ③ Politique d'approvisionnement.....	402
Savoirs essentiels.....	407
① Le pilotage de la performance.....	407
② L'étude de projet .....	407
③ La gestion des approvisionnements .....	408
④ Les probabilités .....	410
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	411
<b>Sujet type d'examen 5. Nordface</b>	421
Énoncé .....	422
Dossier ① La gestion des coûts.....	422
Dossier ② La démarche qualité.....	423
Dossier ③ La gestion commerciale .....	424
Dossier ④ Le pilotage de la performance.....	425
Savoirs essentiels.....	429
① La gestion des coûts .....	429
② La démarche qualité .....	432
③ La gestion commerciale.....	432
④ Le pilotage de la performance.....	434
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen .....	436





Bienvenue dans l'univers Expert Sup Dunod !

Conçue comme un complément aux manuels, livres de corrigés et fiches, la série « Tout l'entraînement » propose une préparation à 360° offrant aux candidats aux diplômes d'expertise comptable (diplôme de comptabilité et de gestion – DCG – et diplôme supérieur de comptabilité et de gestion – DSCG) toutes les clés pour réussir.

Découpés selon les trois années d'enseignement du DCG, les ouvrages d'entraînement ont été élaborés et rédigés par des enseignants expérimentés, membres des jurys d'examen, pour répondre aux besoins de tous les candidats.

## 1 Un entraînement complet...

Pour chaque unité d'enseignement (UE), les sujets inédits couvrent tous les savoirs et compétences au programme. Outre les énoncés et les corrigés des sujets types d'examen, des rappels de cours synthétiques et visuels sont systématiquement proposés. Pour certains sujets, une grille d'évaluation est téléchargeable. Les sujets des précédentes éditions vous sont également offerts. Retrouvez ces compléments sur [www.dunod.com/EAN/9782100829460](http://www.dunod.com/EAN/9782100829460).

## 2 ... dans l'esprit du nouveau programme...

Barème, base documentaire, nouvelles notions, compétences, missions... le contenu et la structure des sujets respectent scrupuleusement le format et les nouvelles exigences de chaque épreuve, pour une préparation en conditions réelles.

## 3 ... assorti de conseils des membres des jurys

Retrouvez toutes les recommandations des correcteurs, des explications ainsi que des compléments (articles, vidéos...) pour parfaire l'entraînement et être fin prêt le jour J.

Bonne préparation !

# TABLE DE CORRESPONDANCE PROGRAMME-SUJETS

UE 3		UE 7		UE 11	
Partie ou sous-partie	Numéro du sujet	Partie ou sous-partie	Numéro du sujet	Partie ou sous-partie	Numéro du sujet
1.1. Évolutions et sources du droit du travail	1, 2, 3 et 4	1.1. Quelles sont les spécificités des différentes organisations ?	3 et 6	1. Le positionnement du contrôle de gestion et l'identification du métier	1, 2, 3 et 4
1.2. Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail	1, 2 et 3	1.2. Quelles sont les caractéristiques de l'environnement actuel des organisations ?	2 et 3	2.1. La construction des modèles de coûts	1, 2, 3 et 4
2.1. La formation et l'exécution du contrat de travail	1, 3, 3 et 4	1.3. Quelles relations entre l'organisation et ses parties prenantes ?	1, 2 et 5	2.2. Le choix d'une méthode de calcul de coûts	1, 2, 3 et 4
2.2. La diversité des contrats de travail	1, 2, 3 et 4	1.4. Qu'est-ce que le management ?	4 et 6	2.3. La prise en compte de données aléatoires	1, 2 et 3
2.3. L'évolution du contrat de travail	1 et 4	2.1. Qu'est-ce que la stratégie ?	3, 5 et 6	3.1. La structuration de l'organisation et la gestion budgétaire	2, 3 et 4
2.4. Le temps de travail	1, 2 et 4	2.2. Quels outils de diagnostic pour orienter les stratégies ?	2, 3, 5 et 6	3.2. Les outils et procédures de la gestion budgétaire	4
2.5. La rémunération	1, 2, 3 et 4	3.1. Quels processus de structuration ? Comment gérer la structure ?	1, 2, 4 et 6	4. Les outils d'amélioration des performances	2
2.6. La formation du salarié	4	3.2. Quels processus décisionnels ? Comment gérer les processus décisionnels ?	1, 2 et 5		
2.7. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés	2	3.3. Comment s'exerce le pouvoir ?	1 et 4		
2.8. Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés	3	3.4. Quels processus d'animation ?	1, 3 et 4		
2.9. La rupture du contrat de travail	1	4.1. Comment appréhender le management opérationnel ?	4 et 6		
3.1. La représentation collective	3 et 4	4.2. Comment analyser les activités d'une organisation ?	1, 2, 3, 4, 5 et 6		
3.2. La négociation collective	4				
3.3. L'association des salariés aux performances de l'entreprise	2 et 4				
3.4. Les conflits collectifs	3				
4.1. Introduction au droit de la protection sociale	3				
4.2. Contrôles et contentieux	3				
4.3. Le régime général de la Sécurité sociale	3 et 4				
4.4. La protection en cas de chômage	1 et 3				
4.5. La protection sociale complémentaire	3 et 4				
4.6. Notions sur d'autres régimes	3				

# **UE 3. Droit social**

---



**Sujet**

SAS Les Panneaux d'Or

**Matériel autorisé** : aucun**Document autorisé** : aucun

3h

**Durée de l'épreuve**

1

**Coefficient**

Le sujet se présente sous la forme de **4 DOSSIERS** indépendants :

**Dossiers**

- |          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>1</b> | <b>Gestion des recrutements</b> .....        | 6,5 points |
| <b>2</b> | <b>Gestion des départs</b> .....             | 6,5 points |
| <b>3</b> | <b>Gestion des temps de travail</b> .....    | 4,5 points |
| <b>4</b> | <b>Gestion de l'activité partielle</b> ..... | 2,5 points |

Le sujet comporte 7 documents :

**Documents**

- |                |   |
|----------------|---|
| <b>Dossier</b> | 1. Courriel adressé par la SAS Les Panneaux d'Or à Pauline Degène<br>2. Extraits du contrat de travail de Pauline Degène  |
| <b>1</b>       |   |
| <b>Dossier</b> | 3. Extrait du barème fixant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse   |
| <b>2</b>       |   |
| <b>Dossier</b> | 4. Ordonnances « Macron » : l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, sauf exceptions<br>5. Article L. 3123-28 du Code du travail<br>6. Arrêt de la Cour de cassation, 3 juillet 2019 (pourvoi n° 17-15.884) |
| <b>3</b>       |   |
| <b>Dossier</b> |   |
| <b>4</b>       | 7. Allocation d'activité partielle : les aides  |



La méthodologie du cas pratique est exigée, sauf mention contraire.

Si le texte du sujet, de ses questions ou de la base documentaire vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie. Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie.

# SAS Les Panneaux d'Or

La SAS Les Panneaux d'Or, installée à Montpellier (Hérault), a été créée par deux ingénieurs technico-commerciaux, Matthieu Lefort et Aurélien Villiers, sous la forme d'une SARL, dans les années 2000. Forts de leur expérience antérieure dans le domaine des énergies renouvelables, ils ont décidé de distribuer, dans un premier temps, des panneaux solaires et photovoltaïques importés. Puis ils ont développé des activités connexes (autoconsommation avec stockage d'électricité, accompagnement des porteurs de projets sur le résidentiel...). Ils ont ensuite relocalisé une partie de la production pour des raisons de conformité aux normes en vigueur. L'entreprise a connu une forte croissance et a été transformée en société par actions simplifiée (SAS). Elle emploie désormais près d'une centaine de salariés dans des métiers très diversifiés (installation, montage, entretien, conception de projets, etc.), déployés sur trois sites : à Montpellier, siège de la société, à Toulouse et à Narbonne.

La SAS Les Panneaux d'Or traverse des moments quelque peu difficiles. La concurrence exacerbée sur le marché des panneaux photovoltaïques et de la distribution d'énergie a freiné les commandes et les investissements des collectivités. Les dirigeants doivent aujourd'hui reconsidérer la stratégie de l'entreprise. Les marges dégagées par le centre de production de Montpellier ne suffisent plus. Par ailleurs, les attentes des clients portent de plus en plus fréquemment sur l'entretien des équipements et l'adaptation à leur logement.

Contraints de réagir, les dirigeants envisagent de limiter la production locale pour se focaliser sur le développement de modules innovants et accompagner leurs clients dans des solutions allant au-delà du montage et de l'autoconsommation. Il s'agirait de prendre en considération des solutions domotiques et numériques au service des particuliers à la recherche de solutions intelligentes et connectées. Pour y parvenir, la SAS doit restructurer complètement ses activités.

## Dossier 1 Gestion des recrutements

### ↳ Base documentaire : documents 1 et 2

Les activités actuelles de la SAS Les Panneaux d'Or reposent en grande partie sur des équipes d'opérateurs de fabrication, d'installateurs et de monteurs. En raison des choix opérés par les dirigeants, ses services de recherche et développement doivent être renforcés. Il s'agit pour le directeur des ressources humaines (DRH) de recruter trois ingénieurs spécialisés dans la recherche applicative.

L'une des candidates sélectionnées, Pauline Degène, qui a effectué une série d'entretiens et de tests en situation, semble correspondre au profil recherché. Elle a été contactée par courriel (document 1). Le contrat de travail à l'étude prévoirait une période d'essai de quatre mois avec possibilité de renouvellement (document 2) ainsi qu'une clause de non-concurrence. Les formalités préalables à l'embauche sont prévues.

Récemment embauché(e) à la direction administrative et financière (DAF), vous êtes sollicité(e) par Matthieu Lefort, qui connaît vos compétences en droit du travail, afin de l'éclairer sur le dossier de Pauline Degène. À cette fin, il vous remet les documents 1 et 2.

### Mission

#### **Conseiller Matthieu Lefort dans la gestion du dossier de Pauline Degène**

- 1.1. Qualifier et définir le document 1 : s'agit-il d'une promesse unilatérale de contrat de travail ou d'une offre de contrat de travail ?
- 1.2. Dans l'hypothèse où la période d'essai initiale ne permettrait pas de juger correctement des aptitudes et compétences de Pauline Degène, vérifier si le dirigeant de la SAS Les Panneaux d'Or pourrait renouveler la période d'essai et préciser à quelles conditions.
- 1.3. Expliquer l'intérêt d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat souscrit avec Pauline Degène et la rédiger. Identifier les effets d'une telle clause pour Pauline Degène.
- 1.4. Lister les formalités préalables à réaliser pour embaucher Pauline Degène et justifier leur utilité.

## **Dossier 2 Gestion des départs**

### **Base documentaire : document 3**

Luc Lenouvel, 55 ans, est opérateur de fabrication depuis dix ans dans l'entreprise. Il reçoit un salaire mensuel de 2 000 €. Il vient d'apprendre que lui-même ainsi que sept autres salariés vont être licenciés pour raisons économiques dans les semaines à venir. L'agent de maîtrise qui dirige le travail lui indique de vive voix qu'en raison des restructurations en cours, son emploi ne peut pas être maintenu. Luc Lenouvel s'interroge cependant : plusieurs salariés « senior », dont le licenciement est envisagé, n'ont ni suivi de formations ni fait l'objet d'entretiens professionnels depuis plusieurs années. Luc Lenouvel se demande si leur licenciement est légitime.

Sur les conseils d'un ami commun, Luc Lenouvel s'enquiert auprès de vous de la procédure de licenciement collectif. À cette fin, il vous remet le document 3.

### Mission

#### **Informé Luc Lenouvel de la procédure de licenciement collectif**

- 2.1. Retracer la procédure de licenciement collectif et relater ses grandes étapes.
- 2.2. Vérifier si le licenciement de Luc Lenouvel pourrait être considéré comme abusif. Justifier la réponse.
- 2.3. Expliquer le montant des indemnités que Luc Lenouvel pourrait obtenir si son licenciement était reconnu abusif par le conseil de prud'hommes (document 3).

## Dossier 3 Gestion des temps de travail

### Base documentaire : documents 4, 5 et 6

La SAS Les Panneaux d'Or s'oriente vers de nouveaux marchés. Ses dirigeants, Matthieu Lefort et Aurélien Villiers, souhaiteraient négocier avec les délégués syndicaux de l'entreprise un accord d'entreprise pour développer le recours au temps partiel (celui-ci avait fait l'objet de dispositions dans la convention collective d'entreprise du 22 octobre 2019) et permettre le recours aux heures complémentaires dans la limite d'un/quart de la durée contractuelle de travail des salariés.

La convention de branche étendue des entreprises d'installation de matériel thermique et connexe du 21 janvier 1986 ouvre la possibilité aux employeurs de recourir au temps partiel dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle, dans la même mesure que la loi.

Marine Lebel et Amandine Doublé, chargées du suivi des opérations comptables, sont toutes deux mères de jeunes enfants. Les dirigeants de la SAS ont émis, avec elles, l'idée d'un passage d'un CDI à temps plein à un temps partiel. Marine Lebel n'y est pas hostile : elle souhaiterait travailler vingt-cinq heures par semaine (le lundi toute la journée et ensuite toutes les matinées du mardi au vendredi). Amandine Doublé souhaiterait prévoir, dans son contrat de travail, une durée minimale tout en disposant d'une certaine liberté pour fixer elle-même ses horaires. Marine et Amandine accepteraient de réaliser, en cas de besoin, des heures complémentaires avec un délai de prévenance suffisant. Les dirigeants, qui envisageaient des licenciements économiques dans ces services, y voient là une opportunité et entendent accepter les propositions des deux salariées.

Satisfait des conseils que vous lui avez prodigués sur le dossier de Pauline Degène, Matthieu Lefort vous sollicite une nouvelle fois sur les cas de Marine Lebel et Amandine Doublé. À cette fin, il vous remet les documents 4 à 6.

### Mission

#### Conseiller Matthieu Lefort sur l'attitude à adopter vis-à-vis des deux salariées

- 3.1. Indiquer à Matthieu Lefort le texte applicable aux salariés de l'entreprise : la loi, l'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise (documents 4 et 5). Déterminer le nombre d'heures complémentaires que les dirigeants de la SAS Les Panneaux d'Or pourraient demander à Marine Lebel en cas de surcroît d'activité.
- 3.2. À partir de l'arrêt de la Cour de cassation du 3 juillet 2019, vérifier la validité des dispositions du contrat de travail partiel des deux salariées en matière de durée de travail.
- 3.3. Présenter la procédure à suivre pour transformer les contrats de Marine Lebel et d'Amandine Doublé en contrats de travail à temps partiel.



## Dossier 4 Gestion de l'activité partielle

### Base documentaire : document 7

À la suite d'intempéries, le site de Narbonne, installé dans une zone d'aide à finalité régionale (AFR) vient d'être inondé. L'activité est suspendue pour au moins deux mois, le temps de nettoyer les locaux et de remplacer le matériel.

Afin d'atténuer le choc économique lié à la fermeture de l'usine de Narbonne, Matthieu Lefort et Aurélien Villiers envisagent de recourir au chômage partiel, dispositif dont ils maîtrisent mal les règles procédurales. Ils vous demandent de rédiger une note sur le sujet. À cette fin, Matthieu Lefort vous remet le document 7.

### Mission

**Aider Matthieu Lefort à accompagner la fermeture du site de Narbonne par des mesures appropriées**

**Préciser si la SAS Les Panneaux d'Or pourrait avoir recours au dispositif de l'activité partielle et en détailler les effets pour les salariés du site de Narbonne.**

## Document 1

**Courriel adressé par la SAS Les Panneaux d'Or à Pauline Degène**

À la suite des entretiens dont vous avez fait l'objet, nous vous proposons par la présente, une offre de contrat de travail à durée indéterminée.

Vous occuperez, comme il en a été convenu, les fonctions d'ingénieur recherche-développement, pour un salaire mensuel de cinq mille euros brut (5 000 €), avec une date d'entrée en fonction fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

En cas d'acceptation de votre part, vous exécuteriez votre travail à Montpellier selon les horaires suivants... La durée du travail serait fixée à 35 heures hebdomadaires. Vous bénéficiez des congés payés annuels dans les conditions prévues par la loi. L'embauche définitive serait précédée d'une période d'essai de quatre mois.

Le contrat de travail sera considéré comme formé dans les termes indiqués ci-avant si vous acceptez cette offre avant le 20 août 2022. Pour information, toute rétractation de notre part avant votre réponse et pendant ce délai empêchera la formation du contrat. Passé ce délai, notre offre sera caduque.

## Document 2

**Extraits du contrat de travail de Pauline Degène****Période d'essai**

Le contrat de travail de Pauline Degène est conclu sous réserve d'une période d'essai, durant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans motif ni indemnité.

La durée de cette période d'essai est de quatre mois.

La partie qui décide de rompre le contrat durant la période d'essai devra respecter le délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois si les parties le jugent nécessaire et ce, d'un commun accord.

Toute suspension du contrat de travail qui affecterait la période d'essai la prolongerait d'une durée équivalente.

## Extrait du barème fixant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse			
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut, quel que soit l'effectif de l'entreprise)
	Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 salariés ou plus	
0	-		1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3		10,5
12	3		11
13	3		11,5
14	3		12
15	3		13
16	3		13,5
17	3		14
18	3		14,5
19	3		15
20	3		15,5
21	3		16
22	3		16,5
23	3		17
24	3		17,5
25	3		18
26	3		18,5
27	3		19
28	3		19,5
29	3		20
30	3		20
30 et au-delà	3		20

Extrait de *RF Social*, octobre 2019

**Ordonnances « Macron » :****l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, sauf exceptions**

Publiée le 23 septembre 2017, l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective confirme la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Dans quelques domaines, la branche demeure la norme de référence, par l'effet de la loi ou de la volonté des partenaires sociaux.

**Le bloc de primauté de l'accord de branche**

Un premier bloc couvre tous les domaines dans lesquels la convention de branche prévaut obligatoirement sur l'accord d'entreprise (verrouillage de droit), qu'il soit antérieur ou postérieur à la date d'entrée en vigueur de la convention [...].

**Domaines de primauté de l'accord de branche**

Dans les autres domaines, primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche.

**Bloc 1 : domaines de primauté d'office de l'accord de branche (verrouillage de droit) (C. trav., art. L. 2253-1 modifié)**

- salaires minima hiérarchiques ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aménagement du temps de travail : possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans (C. trav., art. L. 3121-44, 1°) ;
- création d'une durée d'équivalences (C. trav., art. L. 3121-14) ;
- définition du nombre d'heures minimal entraînant la qualification de travailleur de nuit (C. trav., art. L. 3122-16) ;
- temps partiel : durée minimale (C. trav., art. L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (C. trav., art. L. 3123-21), recours aux avenants de complément d'heures (C. trav., art. L. 3123-22) ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai (C. trav., art. L. 1221-21) ;
- transfert conventionnel des contrats de travail ;
- CDD et intérim : durée totale du CDD ou de la mission (C. trav., art. L. 1242-8 et L. 1251-12 modifiés), nombre maximal de renouvellements (C. trav., art. L. 1243-13 et L. 1251-35 modifiés), modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats (C. trav., art. L. 1244-3 et L. 1251-36 modifiés), cas de non-application du délai de carence (C. trav., art. L. 1244-4 et L. 1251-37 modifiés) ;
- conditions de recours au CDI de chantier ou d'opération (C. trav., art. L. 1223-9) ;
- intérim : modalités particulières visant à favoriser le recrutement de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle (C. trav., art. L. 1251-7, 1° et 2°) ;
- portage salarial : rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaires (C. trav., art. L. 1254-2 et L. 1254-9).

...

...

**Bloc intermédiaire (verrouillage facultatif)**

Le deuxième blocs définit les domaines dans lesquels la convention de branche peut interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur (verrouillage facultatif). Sont concernés (C. trav., art. L. 2253-2) :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Extrait de *RF social*, 26 juillet 2017

Document 5

**Article L. 3123-28 du Code du travail**

À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44.

Document 6

**Arrêt de la Cour de cassation, 3 juillet 2019 (pourvoi n° 17-15.884)**

[...] Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par un contrat de travail à temps partiel mentionnant que les fonctions s'exerceraient à temps choisi, Mme G... a été engagée le 15 octobre 1997 en qualité de coiffeuse à domicile par la société A... développement Ouest, aux droits de laquelle vient la société Viadom activités Aquitaine ; [...] qu'ayant été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la requalification de la relation de travail en contrat à temps plein et de la rupture abusive du contrat de travail ; [...]

Vu l'article L. 212-4-3 du Code du travail, devenu L. 3123-14 du même code ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et des demandes pécuniaires en découlant, l'arrêt retient, d'une part que le contrat de travail respecte pleinement les principes posés par le Code du travail pour les contrats à temps partiel qui ne prévoit, selon l'article L. 3123-1, qu'un temps maximum de travail inférieur à 35 heures, que l'article L. 3123-14 du même code énonce que le contrat de travail doit fixer un nombre d'heures de travail, ce qui est le cas, puisqu'il est expressément garanti quatre heures de travail mensuelles, que la mention des horaires et leur répartition ne peuvent apparaître puisque c'est la salariée elle-même qui les déterminait selon ses disponibilités et le choix des prestations qu'elle souhaitait réaliser, d'autre part que les bulletins de salaire produits et le récapitulatif de l'activité de l'intéressée montrent qu'elle travaillait en moyenne 56,56 heures par mois, que l'employeur rapporte la preuve que la salariée ne travaillait pas à temps complet ; ...

...

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de ce que le contrat de travail prévoyait une durée minimale garantie de quatre heures par mois et que la salariée déterminait elle-même ses horaires, alors qu'il ressortait de ses constatations que le contrat ne mentionnait pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et ne répondait pas aux exigences légales, la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet qui en résultait sans rechercher si l'employeur justifiait de la durée de travail exacte convenue, a violé le texte susvisé ; [...]

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, [...] l'arrêt rendu le 2 février 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux

### Allocation d'activité partielle : les aides

#### Cas général : activité partielle de droit commun

- Du côté des salariés

Jusqu'au 30 juin 2021, les salariés ont continué de percevoir une indemnité correspondant à 70 % de leur salaire brut par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire avec un minimum de 8,11 € par heure.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, ils percevront une indemnité correspondant à 60 % de leur rémunération antérieure brute (soit environ 72 % du salaire net) avec un minimum de 8,11 € par heure, relevé à 8,30 € depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salariés continuent de percevoir une indemnité correspondant à 60 % de leur rémunération antérieure brute (soit environ 72 % du salaire net) avec un minimum de 8,37 € par heure (réhaussé à 8,59 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022).

Le salarié percevra une indemnité au taux de droit commun, soit 60 % de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60 % de 4,5 SMIC.

- Du côté de l'entreprise

L'allocation versée à l'employeur couvre :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux d'allocation horaire versée à l'employeur est de 36 % du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022) ;
- à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022, le taux d'allocation horaire versée à l'employeur est de 36 % du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,73 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022).

L'employeur recevra de l'ASP une allocation d'activité partielle équivalente à 36 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 € (réhaussé à 7,73 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022).

<https://les-aides.fr>

## 1 Des pourparlers à la promesse unilatérale de contrat de travail

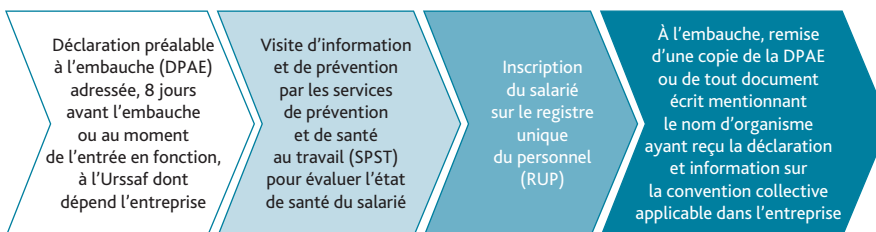
### Définitions

- Les **pourparlers** désignent la phase préalable à l'embauche durant laquelle employeur et salarié discutent et échangent afin d'envisager de conclure ou non un contrat de travail.
- L'**offre de contrat de travail** est l'acte par lequel l'employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation.
- La **promesse unilatérale de contrat de travail** est un contrat par lequel l'employeur accorde au candidat, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail pour la formation duquel seul manque le consentement du bénéficiaire.

### Pourparlers, offre et promesse unilatérale de contrat de travail

Pourparlers	Offre de contrat de travail	Promesse unilatérale de contrat de travail
Les discussions doivent être menées de bonne foi, leur déroulement est libre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'offre peut être librement rétractée avant d'être parvenue à son destinataire.</li> <li>• Rétractée avant l'expiration du délai fixé ou d'un délai raisonnable, l'offre engage la responsabilité extracontractuelle de l'employeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaut contrat de travail.</li> <li>• Sa révocation intervenant pendant le temps laissé au candidat n'empêche pas la formation du contrat de travail. L'employeur peut être poursuivi pour rupture abusive du contrat.</li> </ul>

## 2 Les formalités liées au recrutement d'un salarié



### 3 Les principales clauses du contrat de travail

#### A La période d'essai et son renouvellement

##### Définition

La **période d'essai** est le temps nécessaire :

- à l'employeur, pour évaluer et tester les compétences du salarié, notamment au regard de son expérience ;
- au salarié, pour apprécier si le travail et ses conditions de mise en œuvre lui conviennent.

#### Conditions d'exécution de la période d'essai



##### Conditions de validité

- Période d'essai non présumée
- Période qui doit être expressément prévue au contrat de travail ou à la convention collective



##### Durée

- 2 mois pour les ouvriers
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres



##### Renouvellement

- Doit répondre à une nécessité professionnelle
- Doit intervenir avant la fin de la première période d'essai
- Période renouvelable une seule fois à condition que cette possibilité soit prévue, d'une part, par un accord de branche étendu qui en fixe les conditions et la durée et, d'autre part, par le contrat de travail
- Accord du salarié nécessaire



##### Rupture

- Liberté de rupture
- Rupture unilatérale possible à l'initiative de l'employeur et du salarié, sans procédure ni indemnité, sans justification d'un motif, mais sous réserve du respect d'un délai de prévenance

#### B La clause de non-concurrence

##### Définition

La **clause de non-concurrence** est une disposition du contrat de travail ou de la convention collective qui interdit au salarié, à l'expiration du contrat de travail, d'entrer au service d'une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.



Une clause de non-concurrence est licite si elle :

- est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière non dérisoire.

En cas de violation de la clause, le salarié peut être condamné à payer des dommages-intérêts à l'employeur. Le conseil de prud'hommes peut enjoindre au salarié de cesser d'exercer l'activité concurrente.

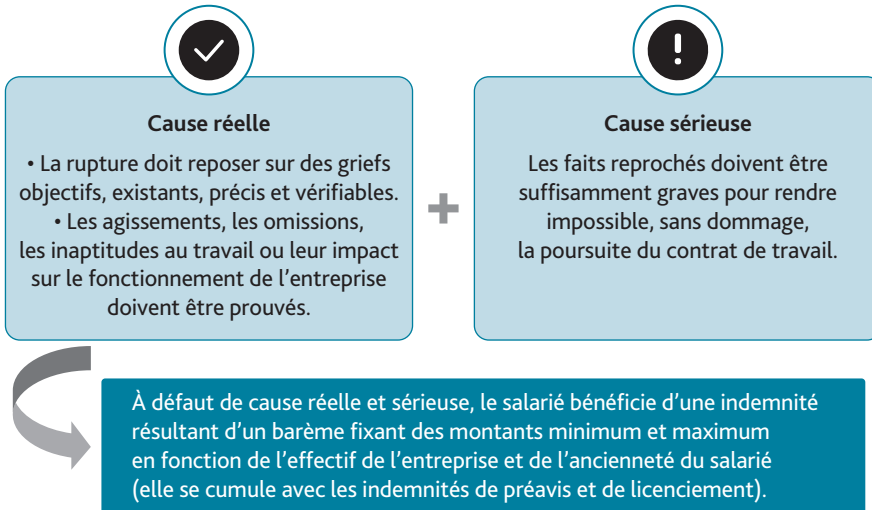


Comprendre la clause de non-concurrence : <http://dunod.link/s4zek3b>

## 4 La légitimité du licenciement : l'existence d'une cause réelle et sérieuse

Peu importe que le licenciement s'effectue pour motif personnel ou économique, il doit être motivé par une cause réelle et sérieuse.

### Cause réelle et sérieuse de licenciement



## 5 Le licenciement pour motif économique

### Définition

Le **licenciement économique** est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, effectuée pour un ou plusieurs motifs non inhérents au salarié et qui résultent d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

## Obligations de l'employeur et mesures sociales d'accompagnement

Obligations de l'employeur	Mesures sociales d'accompagnement
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information et consultation préalable du CSE</li> <li>• Obligation d'adaptation et de reclassement</li> <li>• préalable à tout licenciement économique</li> <li>• Fixation de l'ordre des licenciements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés sur 30 jours</li> <li>• Proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dans les entreprises de moins de 1 000 salariés</li> <li>• ou proposition d'un congé de reclassement (CR) dans les entreprises de plus de 1 000 salariés</li> </ul>

### Procédure de licenciement économique selon les effectifs



Le CSP concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés alors que le CR est applicable à celles qui emploient plus de 1 000 salariés.

#### Moins de 10 salariés sur 30 jours

1. Consultation du CSE et transmission à la Dreets
2. Convocation des salariés à un entretien préalable
3. Entretien préalable individuel
4. Notification par écrit du licenciement dans les 7 jours
5. Information de la Dreets dans les 8 jours

#### Au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés

1. Consultation du CSE (2 réunions séparées de 14 jours)
2. Information de la Dreets et contrôle par la Dreets
3. Proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou au congé de reclassement (CR)
4. Notification par écrit du licenciement dans les 30 jours, après notification à la Dreets

#### Au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés

1. Accord collectif (ou document unilatéral) sur le contenu du PSE
2. Information-consultation du CSE (2 réunions)
3. Information de la Dreets  
Dès la 1<sup>re</sup> réunion : PV d'accord collectif ou document unilatéral  
Observations de la Dreets et validation-homologation sous 21 jours
4. Affichage de la décision de validation par l'employeur

## 6 L'indemnisation d'un licenciement pour motif économique



### Principe

Indemnité légale de licenciement ou indemnité conventionnelle (si plus favorable)



Indemnité de préavis

Durée du préavis déterminée par la convention collective ou, à défaut, selon l'ancienneté :

- moins de 6 mois : durée de préavis selon l'usage ou l'accord collectif
- entre 6 mois et 2 ans : 1 mois de préavis
- au moins 2 ans : 2 mois de préavis



Indemnité de congés payés (CP)

- Dès lors que le salarié justifie d'une **ancienneté** dans l'entreprise d'au moins **8 mois**
- Indemnité qui ne peut être inférieure à :
  - un **quart** de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté
  - un **tiers** de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 années de service

## 7 Le contrat de travail à temps partiel

### Définition

Le **contrat de travail à temps partiel** est un contrat de travail écrit dont la durée est inférieure à la durée légale hebdomadaire (35 heures) ou à la durée conventionnelle du travail, et d'une durée minimale de 24 heures en principe.

Des heures complémentaires à la durée prévue au contrat de travail peuvent être effectuées :

- si cette possibilité est prévue dans le contrat de travail
- dans la limite de 1/10 de la durée de travail prévue au contrat (limite de 1/3 en cas d'accord collectif)
- en contrepartie d'une majoration du salaire (+ 1/10 dans la limite de 1/10 des heures du contrat, 25 % au-delà).

## 8 Le régime juridique de l'activité partielle de droit commun

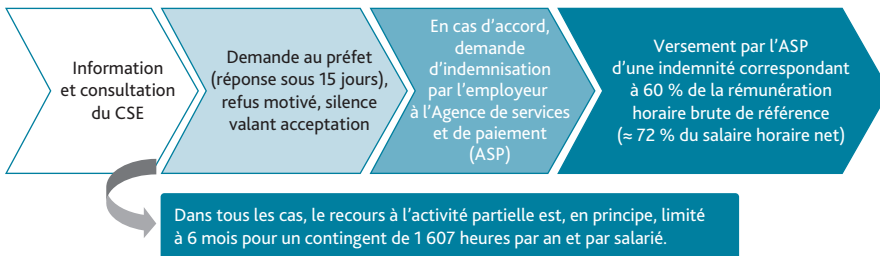
### Définition

L'**activité partielle** est un dispositif permettant de ne pas rompre le contrat de travail de salariés qui subissent :

- une fermeture temporaire de tout ou partie de leur entreprise ;
- une baisse de rémunération imputable à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, en dessous de la durée légale de travail.

Dans le cadre du régime de l'activité partielle, la diminution de l'activité ou sa cessation doit être temporaire et collective. Les cas de recours les plus fréquents sont liés à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement en matières premières, à un sinistre ou à des circonstances exceptionnelles affectant l'activité, ou encore à une restructuration/transformation/modernisation de l'entreprise.

### Formalités de mise en œuvre de l'activité partielle



## Dossier 1 Gestion des recrutements

**1.1** Qualifier et définir le document 1 : s'agit-il d'une promesse unilatérale de contrat de travail ou d'une offre de contrat de travail ?

### Compétence attendue

**Distinguer** pour parler, offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail

### DÉCRYPTAGE

Le candidat doit être en mesure de qualifier les options offertes aux parties durant la phase précontractuelle pour sécuriser la conclusion de leurs relations.

**Y avait-il offre de contrat de travail ou promesse unilatérale de contrat de travail ? Quelles en sont les conséquences ?**

**Principes juridiques.** Lorsque l'employeur propose un emploi, sans préciser ni la rémunération, ni la date d'embauche au salarié, il s'agit de simples pourparlers ou d'invitation à négocier, qui constituent une phase préliminaire de discussion et d'échange avant que l'employeur et le candidat à l'emploi envisagent de conclure un contrat de travail.

Lorsque l'employeur propose un contrat précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et qu'il exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation, il émet une offre de contrat de travail. Une offre de contrat de travail n'engage pas contractuellement l'employeur envers le candidat : il peut librement retirer son offre tant que le candidat ne l'a pas acceptée (tant qu'elle n'est pas parvenue au candidat ou à l'issue d'un délai raisonnable). Cette rétractation empêche la conclusion du contrat.

Lorsque l'employeur accorde au candidat 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 il ne manque que le consentement du candidat, il émet une promesse unilatérale de contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur est engagé contractuellement envers le candidat ; il a donné son consentement à la conclusion du contrat.

**Application.** En l'espèce, il y a offre de contrat de travail avec Pauline Degène. Les dirigeants lui ont proposé un contrat de travail qui précise l'emploi (ingénieur recherche-développement), la rémunération (5 000 €) et la date d'entrée en fonction (1<sup>er</sup> septembre 2022). Pauline Degène a été contactée, un rendez-vous est fixé pour la signature. Même si en principe, elle devrait accepter les termes de l'offre, elle ne l'a pas encore fait.

### NOTRE CONSEIL

Vous n'êtes pas tenu(e) d'indiquer systématiquement sur la copie les titres « Principes juridiques » et « Application ». Dès lors que la structuration de votre réponse suit la logique du cas pratique et que vous intégrez des sauts de ligne pour séparer les éléments, vous ne serez pas pénalisé(e).

**1.2** Dans l'hypothèse où la période d'essai initiale ne permettrait pas de juger correctement des aptitudes et compétences de Pauline Degène, vérifier si le dirigeant de la SAS Les Panneaux d'Or pourrait renouveler la période d'essai et préciser à quelles conditions.

#### Compétence attendue

**Qualifier** les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité

#### DÉCRYPTAGE

Le candidat doit être capable de vérifier la licéité de clauses du contrat de travail et d'en déduire les conséquences sur la relation contractuelle.

**Le renouvellement de la période d'essai était-il possible ? Si oui, à quelles conditions ?**

**Principes juridiques.** La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié notamment au regard de son expérience et à ce dernier, d'apprécier si les fonctions lui conviennent. La loi n'impose ni interdiction ni obligation, mais la période d'essai ne se présume pas. La durée de la période d'essai est fixée dans le contrat de travail en respectant les durées maximales prévues par le Code du travail : deux mois maximum pour les ouvriers et employés, trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise et quatre mois maximum pour les cadres. Si la période d'essai n'est pas concluante, elle peut être renouvelée une seule fois à la double condition que cette possibilité de renouvellement soit prévue :

- par un accord de branche étendu en fixe les conditions et les durées ;
- par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Il faut encore que l'employeur obtienne l'accord du salarié et que cet accord soit recueilli avant la fin de la période d'essai initiale.

**Application.** Il sera possible de renouveler la période d'essai de Pauline Degène de quatre mois, dans la mesure où la clause prévoit la possibilité d'un renouvellement. Mais encore faut-il que la salariée soit d'accord et que cet accord intervienne avant la fin de la première période d'essai.

**1.3** Expliquer l'intérêt de l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat souscrit avec Pauline Degène et la rédiger. Identifier les effets d'une telle clause pour Pauline Degène.

#### Compétence attendue

**Qualifier** les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité

#### DÉCRYPTAGE

Le candidat doit être capable de vérifier la licéité de clauses du contrat de travail et d'en déduire les conséquences sur la relation contractuelle.

**Quelle est l'utilité d'une clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail du salarié ? Quelles sont ses conditions de validité ? Quels sont ses effets ?**

**Principes juridiques.** La clause de non-concurrence est une stipulation du contrat de travail ou de la convention collective, qui a pour objet d'interdire au salarié, à l'expiration du contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle salariée ou non, susceptible de concurrencer celle de son employeur.

La clause de non-concurrence constitue un outil de protection d'un savoir-faire spécifique de l'entreprise ou d'innovations. Le salarié s'interdit de mettre ce savoir-faire acquis dans l'entreprise au service de concurrents.

Cette clause n'est licite que si :

- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- elle est limitée dans le temps et dans l'espace,
- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et ne porte pas atteinte à sa liberté de travailler,
- elle comporte une contrepartie financière non dérisoire.

Ces conditions sont cumulatives. Si l'une d'elles manque, la clause est nulle.

#### **Proposition de clause de non-concurrence à insérer dans le contrat de Pauline Degêne**

« Compte tenu de la spécificité des fonctions de Madame Pauline Degêne et pour préserver les intérêts de la SAS Les Panneaux d'Or en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, Madame Pauline Degêne s'engage à ne pas entrer au service d'une entreprise concurrente ni collaborer directement par elle-même ou indirectement à toute fabrication, tout commerce ou toute autre activité pouvant concurrencer les activités de la société Les Panneaux d'Or, pendant une durée de deux ans à compter de la rupture effective du contrat, et dans l'ensemble de la région de l'Occitanie.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, Madame Pauline Degêne percevra pendant toute la durée de l'interdiction, une indemnité mensuelle égale à 20 % du salaire annuel moyen des six derniers mois d'appartenance à la société.

La société se réserve le droit de libérer Madame Pauline Degêne de l'interdiction de concurrence sans que celle-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. Elle devra, dans ce cas, notifier sa décision de renonciation à l'application de la présente clause dans les huit jours de la notification de la rupture, quel qu'en soit l'auteur, par lettre recommandée avec avis de réception. »



La présente rédaction constitue un modèle dont la forme est susceptible de varier.

Cette clause de non-concurrence a vocation à s'appliquer à tous les cas de rupture de la relation de travail, même pendant la période d'essai.