

1310003

DCG

SESSION 2013

UE 3 – DROIT SOCIAL

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

1310003

DCG

SESSION 2013

UE 3 - DROIT SOCIAL

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

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 6 pages numérotées de 1/6 à 6/6.

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

Le sujet se présente sous la forme suivante :

Page de garde.....	page 1
1) – Étude de situations pratiques(13 points).	pages 2 à 4
2) – Question(4 points).	page 4
3) – Étude d'un document(3 points).	pages 5 à 6

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 les mentionner explicitement dans votre copie.

SUJET

Il vous est demandé d'apporter un soin particulier à la présentation de votre copie et à sa qualité rédactionnelle. Ces éléments seront pris en compte dans l'évaluation.

I – ÉTUDE DE SITUATIONS PRATIQUES (13 points)

La société de transports PIERREMOZ S.A.S. est spécialisée dans le fret international en Europe avec une flotte de 150 camions. Elle emploie 180 personnes à Annecy (Haute-Savoie). La société est prospère compte tenu du savoir faire logistique qu'elle a acquis depuis de nombreuses années et de la diversité de la clientèle. Récemment, des études conduites par des consultants spécialisés ont fourni à l'entreprise des éléments faisant état de la nécessité de maîtriser certains coûts. A la suite de la réunion du comité de direction sur ce point, M. Fauroz, président, a décidé de mettre en œuvre les préconisations de cet audit qui supposent, notamment, des changements en termes d'organisation susceptibles d'avoir un impact sur la gestion du personnel.

Madame Ravellaz, directrice des ressources humaines (DRH), a été chargée d'appliquer le volet social des réformes requis par l'audit. Dans ce but, elle a obtenu votre nomination à ses côtés pour la seconder et la conseiller. Elle vous a demandé, en particulier, d'intervenir sur le traitement des dossiers suivants en justifiant vos arguments.

Dossier 1

La société souhaite mettre en place un système de géolocalisation (type "GPS") sur les véhicules de transport afin d'améliorer la gestion des déplacements et de permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires en vue d'une optimisation des prestations effectuées (en termes de coût, de délais de livraison, d'itinéraires,...).

1.1 À quelles conditions un dispositif de géolocalisation peut-il être mis en place ?

La DRH souhaiterait également revoir le mode de calcul de la durée du travail des salariés (cadres ou non) qui assument la prospection commerciale pour le compte de la société (recherche de nouveaux clients, suivi des contrats existants,...). Cette catégorie de salariés dispose d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice de ses responsabilités (ces salariés disposent tous d'une voiture de fonction).

Lors de la réunion du comité d'entreprise, les représentants du personnel rapportent les difficultés de ces salariés à mesurer leur temps de travail discontinu et aléatoire. Mme Ravellaz souscrit à l'analyse des représentants du personnel. Elle souligne la lourdeur des procédures de décompte des temps de travail. Elle envisage de mettre en place un système de convention de forfait annuel.

1.2 Quelles sont les conditions de mise en place d'une convention de forfait annuel ?

1.3 Quelle convention de forfait annuel conseilleriez-vous à l'entreprise et pour quelles raisons ?

Dossier 2

Madame Ravellaz voudrait également résoudre plusieurs dossiers individuels. Elle a souhaité solliciter vos avis.

La société a été avisée que le permis de conduire de l'un de ses chauffeurs, M. Maurice, a été suspendu. En effet, celui-ci a été arrêté par la police roulant avec son véhicule personnel à 220 km/h et avec 2,5 grammes d'alcool dans le sang. Cette affaire a fait la une du journal télévisé qui n'a pas manqué de souligner les liens entre M. Maurice et la société Pierremoz.

2.1 Mme Ravellaz envisage de rompre le contrat de M. Maurice. Qu'en pensez-vous ?

Le président, M. Fauroz, a fait part récemment de ses soupçons à Mme Ravellaz concernant la loyauté du directeur commercial. À deux reprises, des offres de marché adressées à d'importants clients n'ont pas été retenues. Un client a même laissé entendre à M. Fauroz certaines allusions qui mettraient en cause le directeur commercial. Il aurait été vu à plusieurs reprises, déjeunant à l'Hôtel du Commerce avec un concurrent.

Mme Ravellaz souhaite tirer au clair cette situation. On lui a proposé de mettre en place une filature du directeur commercial ou de recourir à un huissier pour constater les échanges entre ce salarié et la concurrence.

2.2 Ces moyens de preuve sont-ils recevables devant le conseil de prud'hommes ?

M. Gabriel, qui est chef du service des procédures d'appels d'offres à la direction commerciale, a notifié le 31 mai dernier au service du personnel son départ volontaire à la retraite le 30 novembre 2013 au soir, date à laquelle il aurait l'âge légal requis pour bénéficier d'une pension. A cet effet, M. Gabriel souhaiterait connaître les conditions indemnitaires de son départ en retraite et les paramètres permettant de déterminer le montant indicatif de sa pension de retraite au titre du régime général.

Mme Ravellaz vous demande de traiter avec circonspection ce dossier compte tenu des fonctions exercées par ce responsable et de lui en rendre compte. À cette fin, le service du personnel vous transmet les renseignements ci-dessous (cf. annexes A et B).

2.3 Quelles seraient les conditions d'indemnisation de ce salarié partant en retraite ?

2.4 Indiquez les éléments de la situation personnelle de M. Gabriel qui auront un impact sur le montant de sa pension annuelle (au titre du régime général uniquement). Pour chaque éléments, vous préciserez quelle(s) variable(s) de la formule de calcul de la pension donnée en annexe B est (sont) affectée(s).

Annexe A

- M. Gabriel aura travaillé 8 ans à temps plein et 8 ans aux 4/5ème au 30.11.2013 ; il perçoit un salaire mensuel de 3 400 € depuis son passage à temps partiel.
- Le contrat de travail de M. Gabriel comporte une clause de non-concurrence.
- Il a élevé trois enfants.
- Il a indiqué qu'il avait cotisé 92 trimestres au régime général préalablement à son engagement par la société PIERREMOZ.
- Tout au long des trente dernières années, la rémunération de M. Gabriel a été supérieure au plafond de la Sécurité Sociale.

Annexe B

- Le montant de la pension annuelle peut être déterminé par la formule suivante :

$$P = D/M \times S \times T$$

Compte tenu de :

- D : durée d'assurance au régime général de la Sécurité Sociale exprimée en trimestres avec un maximum M
- M : maximum de trimestres pris en compte
- S : salaire annuel moyen de base dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (plafond mensuel 2013 : 3086 euros).
- T : taux de la pension

D'après le mémento pratique SOCIAL Francis Lefebvre 2012

II - QUESTION (4 points)

Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ?

III - ÉTUDE D'UN DOCUMENT (3 points)

Cassation sociale, 10 octobre 2012, n° 11-15.296, M.X... c/ Société UBS Securities France

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 février 2011), que M. X... a été engagé, le 11 septembre 2006, en qualité de "sales trader" par la société UBS Securities France (UBS) en vertu d'un contrat prévoyant une rémunération brute de base fixée à un certain montant, à laquelle s'ajoutait un bonus discrétionnaire ; qu'ayant sollicité vainement de connaître les modalités de calcul du bonus qui lui avait été attribué au titre de l'année 2006 et de l'année 2007, M. X... a pris acte de la rupture, le 10 avril 2008 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit jugé que les modalités du bonus discrétionnaire étaient illicites et que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'un rappel de salaires et congés payés afférents au titre des bonus 2006 et 2007, selon le moyen :

1°/ que l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération, de sorte que s'il peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'en énonçant que "la clause du contrat de travail prévoyant clairement et sans ambiguïté qu'à la rémunération fixe de M. X... s'ajouterait "un éventuel bonus discrétionnaire" et que la société ne s'obligeait, ici, ni sur la périodicité, le quantum et l'ensemble des modalités de versement était parfaitement valable", quand l'octroi de ce bonus n'était déterminé par aucune règle préalablement définie et contrôlable, la Cour d'appel a violé les articles 1134, 1129, 1170 et 1174 du Code civil, ensemble le principe « à travail égal, salaire égal » issu des articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du Code du travail.

2°/ que M. X... avait fait valoir dans ses conclusions d'appel, qu'on lui demandait au quotidien de parler à des gérants directement. Ainsi, 50 % des interlocuteurs de M. X... étaient des gérants, et il effectuait donc un rôle de vendeur pour 50 % de son temps ; il résultait que M. X..., qui exerçait, effectivement, une activité de vendeur, était dans une situation identique à celle de M. Z..., engagé en qualité de "Sales", de sorte qu'il pouvait prétendre au même bonus que celui versé à ce salarié, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que le principe "à travail égal, salaire égal" impose à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre des salariés exerçant effectivement des fonctions identiques ou comparables ; qu'en se bornant à constater que "l'emploi de "Sales Trader" au grade "d'executive director" définit un poste dont le champ de compétences et de responsabilités est supérieur à celui de "Sales Trader" au grade de "Director" pour affirmer que "M. A... occupait un poste de niveau hiérarchique supérieur à celui de M. X...», sans cependant rechercher, ainsi qu'il y était invité, si les fonctions et responsabilités réellement exercées par M. X... n'étaient pas identiques ou semblables à celles de M. A... malgré leur différence de grade, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et du principe "à travail égal, salaire égal" énoncé par les articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel a retenu à bon droit que le contrat de travail pouvait prévoir, en plus de la rémunération fixe, l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur ;

Et attendu qu'ayant rappelé que le caractère discrétionnaire d'une rémunération ne permettait pas à un employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré, la Cour d'appel, qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que le salarié n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait, a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

**PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi :
REJETTE le pourvoi ;**

Travail à faire

- 1. Quel est le problème juridique ?**
- 2. Quelle est la portée de l'arrêt ?**