

EXPERT DCGG

3^E

UE 3, UE 7, UE 11

ANNÉE

**2023
2024**

TOUT POUR S'ENTRAÎNER

- L'essentiel de la 3^e année

- 14 sujets inédits

- Des cas pratiques

en partenariat avec

DUNOD
leader de l'expertise comptable


EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

EXPERT DCG

UE 3, UE 7, UE 11

3^E
ANNÉE

TOUT POUR S'ENTRAÎNER

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

Crédits iconographiques

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 Eucalypt 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 Nithinan 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 Iconsplace 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 Memento Design from the Noun Project ; © protection by Saifurrijal from the Noun Project ; © help by Rainbow Designs from the Noun Project ; p. 205 : © layer by Desiré 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 Manaib 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

© Dunod, 2023
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-086331-0

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	IX
--------------------	----

UE 3. Droit social

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

Énoncé	4
Dossier ❶ Gestion des recrutements.....	4
Dossier ❷ Gestion des départs.....	5
Dossier ❸ Gestion des temps de travail.....	6
Dossier ❹ Gestion de l'activité partielle.....	7
Savoirs essentiels.....	13
❶ Des pourparlers à la promesse unilatérale de contrat de travail.....	13
❷ Les formalités liées au recrutement d'un salarié	13
❸ Les principales clauses du contrat de travail	14
❹ La légitimité du licenciement : l'existence d'une cause réelle et sérieuse	15
❺ Le licenciement pour motif économique	15
❻ L'indemnisation d'un licenciement pour motif économique.....	16
❼ Le contrat de travail à temps partiel	17
❽ 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 ❶ Le renforcement des équipes	30
Dossier ❷ Le renforcement des temps de travail	31
Dossier ❸ Le renforcement du contrôle des entrepôts.....	32
Dossier ❹ Le renforcement de la motivation des salariés	33
Savoirs essentiels.....	39
❶ Le CDD, contrat dérogatoire au droit commun	39
❷ La durée légale du travail et les régimes des heures complémentaires et supplémentaires	39
❸ Le licenciement pour motif disciplinaire	41
❹ 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 ❶ Une diversité de contrats.....	56
Dossier ❷ Un contrat peut en cacher un autre.....	57
Dossier ❸ Des incidents et accidents en cascade.....	58
Dossier ❹ De la grève au lock-out.....	59
Dossier ❺ Vers un report des élections professionnelles ?.....	59
Savoirs essentiels.....	66
❶ Les contrats de travail atypiques	66
❷ Les contrôles de l'Urssaf	66
❸ 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 La désignation du délégué syndical dans l'entreprise	95
④ Le départ à la retraite du salarié.....	95
⑤ 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.....	113
Savoirs essentiels.....	121
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	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 ❶ Analyse managériale	171
Dossier ❷ Question problématisée	171
Savoirs essentiels	186
❶ Parties prenantes	186
❷ Outils au service d'une analyse stratégique externe	186
❸ Activités	187
❹ Crise	188
❺ Climat social	188
❻ Notion de risque	189
❼ Communication	189
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	192
 Sujet type d'examen 3. Airbnb	 207
Énoncé	208
Dossier ❶ Analyse managériale	209
Dossier ❷ Question problématisée	209
Savoirs essentiels	218
❶ Les niveaux de stratégie	218
❷ Le diagnostic externe : l'analyse de l'environnement	218
❸ Le rôle de la culture d'entreprise	219
❹ La résilience organisationnelle	220
❺ La gestion des risques	221
❻ La motivation	221
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	223
 Sujet type d'examen 4. FAVI, la manufacture du lait injecté	 233
Énoncé	234
Dossier ❶ Analyse managériale	235
Dossier ❷ Question problématisée	235
Savoirs essentiels	244
❶ Chaîne de valeur	244
❷ Activité Production	244
❸ Pilotage	245
❹ Variables	247
❺ Structure	248
❻ Configurations	249
❼ Facteurs de contingence	250
❽ Pouvoir et autorité	250
❾ Leadership	251
❿ Styles de direction	251
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	253
 Sujet type d'examen 5. Cléopâtre Colles et Couleurs	 269
Énoncé	270
Dossier ❶ Analyse managériale	271
Dossier ❷ 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

Sujet type d'examen 6. Aura Aero 293

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

UE 11. Contrôle de gestion

Sujet type d'examen 1. Société Gillot 325

Énoncé	326
Dossier ① Gestion de la production de la gamme « plats-signature »	327
Dossier ② Commande supplémentaire du plat « couscous à la Marocaine »	328
Dossier ③ Optimisation des approvisionnements de « graines de moutarde »	329
Savoirs essentiels.....	335
① La construction d'un modèle de coût	335
② La programmation de la production.....	337
③ La méthode des ressources rares	337
④ Le coût marginal	338
⑤ La gestion des approvisionnements et le stockage	339
⑥ La probabilité – la loi normale centrée réduite	341
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	343

Sujet type d'examen 2. Trez Bellec 357

Énoncé	358
Dossier ① Les coûts des offres de prestation	358
Dossier ② L'activité du service relation avec le patient.....	359
Dossier ③ Le temps d'attente au standard téléphonique.....	360
Dossier ④ Le service d'ergothérapie	360
Savoirs essentiels.....	368
① Les méthodes des coûts complets.....	368
② La méthode de l'imputation rationnelle des charges fixes	369
③ Les variables aléatoires et les lois de probabilités	370
④ Le contrôle budgétaire.....	372
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	374

Sujet type d'examen 3. Delivery Express 385

Énoncé	386
Dossier ❶ Prévion des ventes	386
Dossier ❷ Gestion de la masse salariale	387
Dossier ❸ Étude d'un projet – Ordonnancement	387
Savoirs essentiels.....	393
❶ Prévion des ventes	393
❷ Gestion de la masse salariale	395
❸ Étude d'un projet – Ordonnancement	397
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	399

Sujet type d'examen 4. Nordface 407

Énoncé	408
Dossier ❶ La gestion des coûts	408
Dossier ❷ La démarche qualité	409
Dossier ❸ La gestion commerciale	410
Dossier ❹ Le pilotage de la performance.....	411
Savoirs essentiels.....	415
❶ La gestion des coûts	415
❷ La démarche qualité	418
❸ La gestion commerciale.....	418
❹ Le pilotage de la performance.....	420
Des savoirs aux compétences. Corrigé du sujet type d'examen	422

Bienvenue dans l'univers Expert Sup Dunod !

Conçue comme un complément aux manuels, livres de corrigés et fiches, la série « Expert » 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.

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

Barème, base documentaire, notions, compétences, missions... le contenu et la structure des sujets respectent scrupuleusement le format et les 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 pour parfaire l'entraînement et être fin prêt le jour J.

4 ... avec des Podcasts gratuits !

Notre podcast *Balades en expertise comptable* est disponible sur toutes les plateformes d'écoute. Informez vous en Droit, en Économie, et en Anglais des affaires :

« Investir dans les industries vertes », « Le télétravail », « La gestion des ressources humaines », « Le personnel en entreprise », « La TVA », « Pandemics and intellectual property », « Record-breaking surge in energy prices », « Why branding matters »... et tant d'autres à retrouver chaque mois !

UE 3. Droit social

Sujet

SAS Les Panneaux d'Or

Matériel autorisé : aucunDocument autorisé : aucun**Durée de l'épreuve****Coefficient**Le sujet se présente sous la forme de **4 DOSSIERS** indépendants :**Dossiers**

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

Le sujet comporte 7 documents :

Documents

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



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 pré-alables 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

Informar 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 N) 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^{er} septembre 2023.

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 21 août 2023. 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).

...