

910003

**DCG**

**SESSION 2009**

**UE3 - DROIT SOCIAL**

Durée de l'épreuve : 3 heures      Coefficient : 1

910003

**DCG**

**SESSION 2009**

**UE3 - DROIT SOCIAL**

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

Document autorisé :

**Aucun document personnel ni aucun matériel ne sont autorisés.**

En conséquence, tout usage d'une calculatrice ou d'un code est interdit et constituerait une fraude.

Document remis au candidat :

**Le sujet comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.**

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

*Le sujet se présente sous la forme de 3 parties indépendantes*

|                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| Page de garde .....         | page 1                  |
| Présentation du sujet ..... | page 2                  |
| I) CAS PRATIQUE .....       | page 2                  |
| DOSSIER 1 : .....           | (5 points) ..... page 2 |
| DOSSIER 2 : .....           | (2 points) ..... page 3 |
| DOSSIER 3 : .....           | (6 points) ..... page 3 |
| II) QUESTION .....          | (4 points) ..... page 4 |
| III) ETUDE DE DOCUMENT..... | (3 points) ..... page 4 |

**AVERTISSEMENT**

**Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes, vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement dans votre copie.**

## Sujet

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

### I. CAS PRATIQUE

La société anonyme MEGAPUCE dont le siège social est implanté à Lyon a été créée au début des années soixante dans le domaine de la fabrication de produits électroniques de haute technologie et des supports numériques.

Elle s'est rapidement développée, étendant ses gammes de produits, augmentant ses recettes et sa part de marché, pour devenir l'une des plus importantes sociétés d'électronique, se spécialisant dans les appareils et supports numériques, les semi-conducteurs et les cartes mémoires.

Chef de file du marché mondial dans son domaine d'activité, la société Mégapuce emploie actuellement 1122 salariés. Conseiller juridique de cette société, vous êtes consulté par le directeur des ressources humaines, Mr LEBORMAN, sur un certain nombre de dossiers.

#### DOSSIER 1

Monsieur BERTRAND a été embauché en contrat à durée indéterminée, comme comptable, par la société MEGAPUCE le 12 décembre 2005. Depuis quelques mois, Monsieur Bertrand en désaccord avec son chef de service, accumule des retards quotidiens de 10 à 15 minutes. D'autre part, chargé de la gestion de la paie, il a commis un certain nombre de négligences générant des retards dans l'acquittement des cotisations sociales ainsi que des régularisations dues à des erreurs sur les bulletins de salaires.

Monsieur LEBORMAN souhaiterait licencier Monsieur BERTRAND.

#### Travail à faire

- 1.1 Le licenciement de Monsieur BERTRAND est-il possible ? Pour quel motif ?
- 1.2 Quelle est la procédure à mettre en œuvre et quels sont les délais à respecter ?
- 1.3 Un préavis doit-il être respecté ? M. BERTRAND a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

## DOSSIER 2

Monsieur VERNOIS, cadre dans la société, a été recruté le 3 janvier 1982. Ingénieur de formation, il est alors chargé dans le département production, de la gestion des produits dans le secteur des semi-conducteurs.

En 1995, Monsieur VERNOIS prend la tête de la division de recherche et développement et a participé à la création de nouveaux produits. Son contrat de travail comporte une clause de non concurrence lui interdisant, au niveau du département et pendant une durée de trois ans, de travailler dans une entreprise concurrente.

### Travail à faire

**2. Cette clause de non concurrence vous semble-t-elle valable ?**

## DOSSIER 3

Monsieur DUCAS, monteur câbleur en équipements électroniques dans la société MEGAPUCE depuis 5 ans, souffre de violentes douleurs constantes au niveau des lombaires ainsi que dans une jambe. Son médecin lui prescrit différentes radios et scanner ainsi qu'un arrêt de travail de 8 jours, qu'il transmet immédiatement à son employeur.

Il profite cependant de son arrêt maladie pour passer l'examen théorique d'arbitre UNSS de basket-ball. Son chef de service, surpris d'apprendre ce fait, interroge le directeur des ressources humaines sur l'opportunité d'un licenciement pour faute. Celui-ci vous demande votre avis.

### Travail à faire

**3.1 Quelles sont les obligations de M. DUCAS vis-à-vis de son employeur concernant son arrêt de travail ? A-t-il respecté ses obligations ?**

**3.2 A quelles prestations sociales peut-il prétendre ?**

M. DUCAS a obtenu son examen d'arbitre de basket. Il arbitre des matchs deux fois par semaine et se tient très régulièrement en forme. Son état de santé ne s'améliore pas. Des examens ont révélé une sciatique par hernie discale. M. DUCAS envisage des démarches visant à établir l'origine professionnelle de son problème.

**3.3 M. DUCAS peut-il faire reconnaître sa sciatique comme maladie professionnelle ?**

## II. QUESTION

**Comment la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 organise-t-elle la rupture conventionnelle ?**

## III. ÉTUDE DE DOCUMENT

COUR DE CASSATION, 16 mars 2005. Rejet.

Attendu que M. Mandin a été engagé, le 1er février 1999, en qualité d'ouvrier maraîcher par le GAEC Les Jardins Réunis, pour l'exécution de travaux saisonniers, selon contrat à durée déterminée sans terme défini, qui s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée ; qu'ayant démissionné le 16 octobre 2001, il a quitté son emploi le 26 octobre suivant à la demande de l'employeur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que l'employeur a sollicité à titre reconventionnel le remboursement de frais de formation ;

Sur le moyen :

Attendu que l'employeur fait grief au jugement de l'avoir débouté de sa demande d'application de la clause de dédit-formation ;

Mais attendu que l'engagement du salarié de suivre une formation à l'initiative de son employeur et, en cas de démission, d'indemniser celui-ci des frais qu'il a assumés, doit, pour être valable, faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes a relevé que la clause de dédit-formation avait été signée après la formation suivie par le salarié ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

### Travail à faire

**1. Indiquez la procédure et justifiez-la.**

**2. Quel est le contenu de la clause de dédit-formation ? Quel est son intérêt ?**

**3. Suite à l'arrêt du 16 mars 2005, quelles précautions l'employeur doit-il prendre en matière de dédit-formation ?**