

DCG 3

Droit social

ANNALES 2015

Paulette BAUVERT

Agrégée d'économie et de gestion
Professeur en classes
préparatoires au DCG

Nicole SIRET

Agrégée d'économie et de gestion
Membre d'une commission régionale
d'admission de Commissaires aux comptes



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

DUNOD

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^{er} 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).



© Dunod, 2014
5 rue Laromiguière 75005 Paris
www.dunod.com
ISBN 978-2-10-071608-1
ISSN 1269-8792

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° 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.

Sommaire

Préface		V
PARTIE 1	Sujets	1
SUJET 1	Cas pas à pas : Teanoal	3
SUJET 2	Session Intec 2011 : Cas Tourishop	23
SUJET 3	Session État 2011 : Cas SARL Gama	38
SUJET 4	Session Intec 2012 : Cas Newmad	54
SUJET 5	Session État 2012 : Cas Marktel	70
SUJET 6	Session Intec 2013 : Cas Arlequin et Pear Informatique	86
SUJET 7	Session État 2013 : Cas Pierremoz	104
SUJET 8	Session Intec 2014 : Cas Vadim et Mc Arthur	121
SUJET 9	Session État 2014 : Cas Breizappétit	138
PARTIE 2	Méthodo	157
FICHE 1	Programme du DCG 3	159
FICHE 2	Se préparer à l'épreuve	164
FICHE 3	La veille et le jour de l'examen	168

Préface

Le cursus des études conduisant à l'expertise comptable est un cursus d'excellence, pluridisciplinaire, vers lequel se dirigent, à raison, de plus en plus d'étudiants.

Dunod dispose depuis de très nombreuses années d'une expérience confirmée dans la préparation de ces études et offre aux étudiants comme aux enseignants, une gamme complète d'ouvrages de cours et d'entraînement qui font référence.

Ces ouvrages sont entièrement adaptés aux épreuves, à leur esprit comme à leur programme, avec une qualité toujours constante. Ils sont tous régulièrement actualisés pour correspondre le plus exactement possible aux exigences des disciplines traitées.

La collection Expert Sup propose aujourd'hui :

- des manuels complets mais concis, strictement conformes aux programmes, comportant des exemples permettant l'acquisition immédiate des notions exposées, complétés d'un choix d'applications favorisant l'entraînement et la synthèse ;
- des ouvrages de cas pratiques originaux, avec la série « Tout l'entraînement », spécialement conçue pour la mise en pratique et l'assimilation du programme des épreuves ;
- les Annales DCG, spécifiquement dédiées à la préparation de l'examen.

Elle est complétée d'un ensemble d'outils pratiques de révision, avec la collection Express DCG, ou de mémorisation et de synthèse avec les « Petits Experts » (*Petit fiscal, Petit social, Petit Compta, Petit Droit des sociétés*, etc.).

Ces ouvrages ont été conçus par des enseignants confirmés ayant une expérience reconnue dans la préparation des examens de l'expertise comptable.

Ils espèrent mettre ainsi à la disposition des professeurs et des étudiants les meilleurs outils pour aborder cette réforme et leur assurer une pleine réussite.

Jacques Saraf
Directeur de collection

1

PARTIE

Sujets

SUJET 1

Cas pas à pas : Teanoal

SUJET 2

Session Intec 2011 : Cas Tourishop

SUJET 3

Session État 2011 : Cas SARL Gama

SUJET 4

Session Intec 2012 : Cas Newmad

SUJET 5

Session État 2012 : Cas Marktel

SUJET 6

Session Intec 2013 : Cas Arlequin
et Pear Informatic

SUJET 7

Session État 2013 : Cas Pierremoz

SUJET 8

Session Intec 2014 : Cas Vadim et Mc Arthur

SUJET 9

Session État 2014 : Cas Breizappétit

1

SUJET

Cas pas à pas

Teanoal

PRÉSENTATION DU CAS

THÈMES TRAITÉS	<p>I. CAS PRATIQUE Offre d'emploi. Embauche (discrimination, questionnaire). Période d'essai du CDI. Renouvellement de la période d'essai Mobilité du salarié. Contrôle de l'activité des salariés. Caméra de surveillance.</p> <p>II. ÉTUDE DE DOCUMENT Arrêt de la Cour de cassation portant sur un litige relatif à l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».</p>
PRÉSENTATION DU SUJET	<p>I. ÉTUDE DE CAS Le cas pratique à étudier pose exclusivement des questions dans le domaine du droit de travail. Certaines sont récurrentes dans les sujets d'examen (période d'essai, modification du lieu de travail du salarié) et doivent donc être parfaitement connues du candidat. D'autres se font l'écho de sujets de société pour lesquels il a été nécessaire de légiférer : discrimination, limitation des libertés des salariés.</p> <p>II. ÉTUDE DE DOCUMENT La compréhension de l'arrêt de la Cour de cassation soumis à l'étude supposait qu'on en fasse une lecture particulièrement attentive. La dernière question était simple à traiter si toutefois on connaissait l'organisation judiciaire et le rôle des différentes juridictions compétentes en matière de conflit individuel du travail.</p>



**OPTIMISATION
DU TEMPS
DE L'ÉPREUVE**

Les dossiers étant indépendants, vous pouvez organiser leur traitement dans l'**ordre de votre choix**, en commençant :

- soit par l'étude du document dont la compréhension doit particulièrement mobiliser votre attention, ce qui est parfois plus facile en début d'épreuve ;
- soit par l'étude de cas qui permet de répondre immédiatement aux questions les mieux connues de vous, notamment de rédiger, dans un « Travail à faire », la partie « Principe » qui est une véritable question de cours. Si vous faites ce choix, veillez à consacrer une **feuille séparée** à l'étude de chaque dossier et à **limiter strictement l'exposé du « Principe »** aux règles nécessaires à l'« Application au cas », sans étalage inutile de connaissances, constitutif de hors sujet.

Toutefois, dans l'étude de cas proposée, les questions 1, 2 et 3 sont liées parce qu'elles se rapportent au même thème (l'embauche), de même pour les questions 4 et 5 (la période d'essai) et les questions 7 et 8 (le contrôle de l'activité et la surveillance des salariés). Seule la question 6 (clause de mobilité) est indépendante du reste de l'étude de cas.

Quelle que soit votre stratégie, vous devrez toujours penser à répartir convenablement votre temps de réflexion et de rédaction en fonction :

- des **points attribués** à chaque dossier ;
- de la nécessité de **traiter tous les dossiers**.

N'oubliez pas de réserver 10 minutes, en fin d'épreuve, pour **relire votre copie**, vérifier la syntaxe, l'orthographe et qu'aucune réponse n'a été oubliée.

ÉNONCÉ DU SUJET COMMENTÉ ET ANALYSÉ

Durée de l'épreuve : 3 heures

Le sujet comporte 6 pages et se présente sous la forme suivante :

DOSSIER 1 : Étude de cas	(16 points)
DOSSIER 2 : Étude de document	(4 points)

Le sujet comprend deux annexes :

- Annexe 1 Annonce/offre d'emploi « Responsable technique bâtiment »
Annexe 2 Lettre de la SA Teanoal à Monsieur Tulle

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.

DOSSIER 1 ÉTUDE DE CAS

La société anonyme Teanoal implantée dans les Hauts-de-Seine, dont l'effectif est de 66 salariés, désirent recruter un responsable technique bâtiment a fait publier dans un journal local une annonce dont le contenu figure en *annexe I*.

Madame Saur, à la recherche d'un emploi, a contacté l'entreprise Teanoal mais le responsable du personnel prétend que le poste proposé correspond mieux à un candidat masculin.

Déçue, Madame Saur lui reproche de ne pas avoir mentionné dans l'offre d'emploi cette information. Lors de son rendez-vous mensuel au Pôle Emploi, elle a relaté son entretien téléphonique avec le responsable du personnel de Teanoal.

TRAVAIL À FAIRE

1. Que vous inspire la réflexion de Madame Saur ?

Niveau 1 • 3 points • 20 minutes

2. La réponse du responsable du personnel est-elle susceptible d'engager sa responsabilité ?

Niveau 1 • 2 points • 15 minutes

Monsieur Tulle, plus chanceux que Madame Saur, est convoqué à un entretien d'embauche suivi d'un test de recrutement. En attendant son audition, il est invité à remplir un questionnaire. Il est surpris par certaines questions notamment :

- sur la nationalité : êtes-vous Français par naturalisation ? êtes-vous Français par filiation ?
- sur la religion : êtes-vous athée ? sinon, quelle est votre religion ?
- sur l'état de santé : avez-vous déjà fait l'objet d'un arrêt maladie de plus de 10 jours ? de plus de 30 jours ? de plus de 3 mois ?

Monsieur Tulle a répondu à toutes les questions mais il a menti sur son état de santé. Il a mentionné qu'il n'avait pas fait l'objet d'arrêt maladie alors qu'il y a trois ans, il a fait une dépression qui l'a conduit à s'absenter durant trois mois.

TRAVAIL À FAIRE

- 3.** Le questionnaire auquel répond Monsieur Tulle est-il juridiquement correct ?

Niveau 1 • 2 points • 15 minutes

L'entretien d'embauche a été concluant, Monsieur Tulle vous soumet sa lettre d'embauche figurant en *annexe 2*. Il est surpris par la durée de la période d'essai.

TRAVAIL À FAIRE

- 4.** Que pouvez-vous dire à Monsieur Tulle sur sa période d'essai ?

Niveau 2 • 3 points • 20 minutes

Monsieur Tulle a débuté son travail dans l'entreprise Teanoal. Son employeur lui a fait savoir qu'il en était satisfait. Il espérait que sa période d'essai ne serait pas renouvelée mais, le 31 janvier, son responsable lui fait savoir que l'essai est renouvelé.

TRAVAIL À FAIRE

- 5.** Monsieur Tulle est-il fondé à prétendre que le renouvellement de sa période d'essai est abusif ?

Niveau 2 • 1 point • 10 minutes

Monsieur Tulle a passé avec succès le renouvellement de la période d'essai. Il travaille au centre localisé à Paris 14^e. Son employeur lui a fait savoir que prochainement il sera muté dans le centre de Saint-Denis (93).

Aucune clause de mobilité ne figure dans son contrat de travail.

TRAVAIL À FAIRE

6. L'employeur peut-il se prévaloir des informations contenues dans l'annonce – plusieurs centres – pour imposer au salarié cette mobilité ?

Niveau 2 • 3 points • 25 minutes

Monsieur Tulle travaille désormais au centre de Saint-Denis. À son arrivée, un badge informatique d'accès à l'entreprise lui a été remis. Une caméra contrôle l'activité du centre.

TRAVAIL À FAIRE

7. Quelles conditions doivent être respectées pour instaurer un contrôle de l'activité des salariés dans l'entreprise ?

Niveau 2 • 1 point • 15 minutes

Monsieur Tulle a appris que le salarié qu'il remplace a été licencié pour vol. La preuve du vol a été rapportée à l'aide d'une caméra installée dans un entrepôt où en principe les salariés n'ont pas accès.

TRAVAIL À FAIRE

8. Ce mode de preuve est-il licite ?

Niveau 2 • 1 point • 10 minutes

Annexe 1**TEANOAL****RESPONSABLE TECHNIQUE BÂTIMENT – CDI****Référence : RESPONS – NSC – 901**

Dans le cadre de son développement, la SA Teanoal recrute un Responsable Technique Bâtiment.

Rattaché à la direction travaux, concept, expansion, il gère la sélection des entreprises par appel d'offres et coordonne les différents intervenants dans la réalisation des travaux de construction ou d'extension de centres (10 par an) dans le respect du document technique unifié, des délais et du budget alloués.

Il veille à l'entretien et à la sécurité des 80 centres du périmètre dont il a la responsabilité, conformément aux normes légales françaises et européennes et dans le respect de la politique de développement de Teanoal.

Il est chargé du suivi de certains marchés annuels liés à l'entretien des centre-autos.

- Formation Bac+2 DUT conducteur de travaux ou bâtiment.
- Expérience de 3 à 5 ans, acquise idéalement dans un environnement multisite.
- Qualités requises : autonomie et mobilité, implication et pragmatisme, force de proposition, diplomatie et force de conviction.
- Capacité d'analyse et prise de recul face à la pression des délais et des budgets.

Salaire selon expérience.

Annexe 2

SA Teanoal
5 rue des acacias
75000 PARIS

Le 28 septembre 2012

Monsieur Tulle
3 avenue Maurice
92000 NANTERRE

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous informer que vous êtes embauché en qualité de Responsable technique à compter du 1^{er} octobre 2012, début de votre période d'essai.

Votre coefficient hiérarchique de XXX correspond à celui des agents de maîtrise confirmés.

Votre embauche ne sera définitive qu'à la date du 1^{er} février, fin de votre période d'essai qui est susceptible d'être renouvelée si nécessaire.

Votre salaire mensuel est fixé à 2 800 euros.

Vous bénéficierez d'une prime de 13^e mois conformément à la convention collective d'entreprise.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le responsable du personnel.
M. DUVAL

DOSSIER 2

ÉTUDE D'UN DOCUMENT

Niveau 2 • 4 points • 40 minutes

Cour de cassation, chambre sociale, 30 avril 2009

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. P... X...,

contre l'arrêt rendu le 12 décembre 2006 par la cour d'appel de Paris (21^e chambre, section C), dans le litige l'opposant à la société Nobel,

défenderesse à la cassation ;

La société Nobel a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 1^{er} octobre 1993 en qualité d'analyste financier, par la société Nobel, M. X... a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée du 16 avril 2002 ; qu'estimant être moins bien rémunéré que plusieurs salariés travaillant dans la même société, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement de rappels de salaire et de prime, de congés payés afférents, de complément d'indemnités de préavis et de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société Nobel :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le pourvoi principal de M. X... :

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'un rappel de salaire fondée sur la disparité de rémunération existant entre lui et plusieurs de ses collègues de travail, outre les congés payés afférents et l'incidence sur l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés, alors, selon le moyen :

1) que les augmentations individuelles doivent correspondre à des critères objectifs et vérifiables ; que M. X... avait rappelé que sa rémunération globale en 1999 (1 100 000 F), comparable à celle de MM. Y... et Z... (1 220 000 F et 1 190 000 F),