

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

Administrateur

Concours externe 2024

Les informations contenues dans cette brochure s'appliquent au concours ouvert en 2024.

MEILLEURES COPIES
Droit social/travail
(option)

ASSEMBLÉE NATIONALE
Direction des Ressources humaines



Administrateur 2024

Droit social-droit du travail

Note de correction : 15 / 20

Cas n° 1 : Madame Z, 89 ans, se retrouve sans ressources ni logement suite à un sinistre (incendie) qui a détruit son logement et dans lequel a péri sa sœur qui semble être son seul soutien financier. Madame Z n'est pas affiliée au régime de sécurité sociale et ses activités non salariées - activité d'aide familiale dans une structure agricole - ne lui ont pas permis de cotiser à un régime de protection sociale. De plus, Madame Z a été transférée à l'hôpital et semble atteinte de Troubles neurodégénératifs.

Concernant l'affiliation sociale de Mme Z : L'article L160-1 du code de la sécurité sociale prévoit que toute personne, résidant en France de manière régulière et stable bénéficie en cas de maladie de la prise en charge de ses frais de santé. Il appartient aux services sociaux communaux de lui apporter leur concours quant aux démarches d'immatriculation (L160-5 et 2) pour ce faire il convient de justifier de son identité (certificat de naissance ou pièce d'identité si Mme Z en possède une) et justificatif de résidence stable (le Maire de la commune de Pérouvancher pourra - le cas échéant - témoigner par écrit de la présence de Mme Z de manière stable sur sa commune) -

Concernant les droits aux prestations relevant de la branche

maladie : M^{me} Z peut prétendre à la Pumce - même sans avoir cotisé - puisque les seules conditions demandées sont une résidence stable en France -

Concernant l'absence de ressources : Madame Z peut demander à bénéficier de l'ASPA - Allocation de solidarité aux personnes âgées (L815-1), elle doit pour cela justifier d'une résidence stable et régulière sur le territoire - Son âge avancé lui assurant le critère d'âge - Madame Z vivant seule, elle pourra bénéficier d'un montant de 10 838,40/an au titre de l'ASPA -

Si les troubles neurodégénératifs de Madame Z sont confirmés médicalement, elle pourra également prétendre à l'Allocation supplémentaire d'invalidité - ASI qui viendra compléter l'ASPA -

Si la soeur de Madame Z n'aurait ni enfant ni conjoint survivant, Madame Z peut prétendre au capital décès (L361-4) attendu qu'elle était à la charge complète de sa soeur décédée -

Concernant l'absence de logement - L'état de Madame Z ne semble pas permettre un niveau d'autonomie suffisant permettant de lui proposer d'occuper un logement - même adapté - en autonomie. Il est probable que Madame Z doive être placée en établissement de type EHPAD - Ce placement - eu égard à la situation d'urgence - devrait pouvoir être prioritaire en commission d'affectation des places. Pour financer son hébergement, Madame Z pourra bénéficier de l'APA - Allocation personnalisée

d'autonomie (Lⁿ 2001-647 du 20/07/01) qu'elle pourra le cas échéant compléter de l'ALS - Allocation de logement sociale (L831-1).

Recherche de famille ou d'agents droits : Si la situation de Madame Z laisse présupposer son isolement, il conviendrait néanmoins de rechercher s'il lui reste de la famille, d'une part afin de les informer de la situation de Madame Z, d'autre part, afin qu'ils exercent leurs obligations - dans le cas des descendants - quant au soutien financier de Madame Z.

Cas n° 3 : La société Dufon Zimmermann Inc cherche à s'implanter sur le territoire français. Son modèle économique était jusqu'ici basé sur l'usage de travailleurs indépendants. En regard de la législation française, l'entreprise souhaite recourir à des salariés pour sa filiale française. Elle exploite, par ailleurs, le recours à l'interim. Elle souhaite embaucher des salariés sur des durées courtes et variables.

Voici une liste - non exhaustive - des éléments nécessaires à leur prise de décision.

Durée du contrat : En France, le contrat à durée indéterminée est la norme - CDI. Le recours à un contrat à durée déterminée - CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir doublement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (L1242-1). Les cas d'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée sont définis à l'article L1242-2. Les dates de début et de fin du contrat doivent être prouvées par le contrat (L1242-7). A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord de branche, le CDD ne peut excéder une durée de 18 mois (L1242-8-1). Le CDD peut être renouvelé.

néanmoins, ce renouvellement est limité en nombre soit par accord de branche et à défaut par la loi (1 renouvellement) Un délai de carence sera observé en cas de contrat successifs sur un même poste (L1244-3). A défaut de stipulations de l'accord de branche le délai de carence correspond à 1 tiers de la durée de contrat venu à expiration (contrat de +14 jours) ou de la moitié de celui-ci (contrat de -14 jours) L1244-3-1.

Contrat à temps partiel: L'entreprise peut recourir à des contrats de travail à temps partiel. Le contrat ne pourra être signé pour une fraction inférieure à 20% du temps de travail^(L3123-7). Les salariés à temps partiel sont prioritaires sur les emplois à temps plein (L3123-3) et un salarié refusant d'exercer un travail à temps plein ne peut être inquiété ni au titre de la faute ni au motif de licenciement. Le temps partiel est normalement à l'origine du salarié mais l'employeur si une convention ou un accord d'entreprise le prévoit peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel (L3123-17). Les heures effectuées en sus de celles prévues au contrat sont des heures supplémentaires (majorées). Si un accord de branche étendu le prévoit l'employeur peut par avenant au contrat augmenter temporairement la durée de travail (L3123-22). L'employeur doit recueillir

et informen le CSE sur le recours et le pont de l'usage du temps partiel dans l'entreprise.

Durée de travail : La durée du travail correspond à la durée de travail effectif du salarié (L3121-1) c'est à dire le temps où celui-ci est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations. La durée de travail effective comporte les temps de restauration et les temps de pause. (L3121-2)

Durée hebdomadaire : Le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 48h (L3121-20). Dans des circonstances exceptionnelles et sous réserve d'avis conforme de l'autorité administrative assortie d'un avis du CSE, cette durée peut être allongée sans pouvoir excéder 60h hebdomadaires (L3121-21).

Durée quotidienne : La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10h (L3121-18) une convention de branche peut prévoir une durée supérieure à 10h mais elle-ci ne peut excéder 12h par jours.

Durée légale : La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est de 35h/semaine. Il est possible de déroger à cette durée légale pour le biais de la négociation collective et des accords dans la limite hebdomadaire et quotidienne rappelée plus haut (L3121-27)

Aménagement du temps de travail : L'employeur peut prévoir un aménagement du temps de travail sur une période plus longue que la semaine (L3121-4)

ce qui lui permet de moduler la présence des salariés selon les besoins de l'entreprise. Néanmoins, cette modulation doit se faire dans le respect de la durée maximale de travail quotidienne et hebdomadaire et dans les limites définies au L3121-44 du code du Travail.

Rémunération : contrairement aux Pays anglo-saxons, les salariés Français sont généralement payés mensuellement (L3242-1). Il est possible de déroger à ce principe mais la rémunération devra être faite au moins 2 fois par mois (L3242-3). Tout salarié entraîne la production d'une fiche de paie (L3243-1).

Salaires minimums : Un salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est fixé par décret, il est obligatoire de rémunérer un salarié au niveau au moins égal au SMIC, c'est un principe général du droit (CE, 23/04/82). L'employeur est exonéré de cotisation sur le SMIC.

Prestations et conventions.

Cotisations patronales : l'employeur verse diverses cotisations au titre du salaire qui contribuent à assurer aux salariés une couverture en matière :

- de Maladie : en cas d'arrêt de travail signé par un médecin, les salariés touchent des indemnités journalières (-3 jours de carence)

1/2

- d'accident de travail : les salariés sont couverts en cas d'accident de Travail. Si l'employeur se révèle en faute, il devra payer une cotisation. Aucune assurance complémentaire au titre de ce risque n'est nécessaire.

- Vieillesse : l'employeur cotise au régime général, il peut également doter ses salariés d'une complémentaire retraite.

- Famille : la cotisation au titre des dépenses de la branche famille permet aux salariés de bénéficier des congés de naissance, de maternité, de paternité et d'adoption ainsi que d'aides au mode de garde. L'employeur peut proposer en complément des chèques CSE ou louer des bureaux pour ses salariés. Ceux-ci peuvent également se tourner vers lui pour bénéficier d'un "financement entreprise" pour une place en crèche privée.

- Participation au transport : l'employeur doit contribuer à hauteur de 50% aux titres de transport de ses salariés. Il peut également proposer en sus ou en complément une aide aux mobilités douces (vélo).

- Complémentaire santé : La mutuelle est désormais obligatoire. L'employeur doit proposer une mutuelle d'entreprise à ses salariés, son coût est partagé entre le salarié et l'employeur.

→ Formation : les salariés bénéficient d'un compte personnel de formation utilisable tout au long de leur carrière. Le compte n'exonère pas l'employeur de ses obligations de formation et de maintien de l'employabilité de ses salariés. Un entretien annuel doit être l'occasion de faire le point sur les besoins de formation des salariés.

Cas n° 2 : La loi Pacte du 22 mai 2019 a institué l'épargne retraite, l'épargne salariale et l'actionariat salarié. La société Bruno souhaite proposer un produit complémentaire de retraite à ses salariés.

Le Plan d'épargne pour la retraite collective (LEPARC) est mis en place à l'initiative de l'entreprise ou via accord de participation. Il est négocié avec le délégué syndical ou le CSE si l'entreprise en est dotée. Il ne peut être créé que si les salariés peuvent opter pour un plan à durée plus courte (plan interne entreprise). Les salariés peuvent y être inscrits d'office (sauf avis contraire exprimé par écrit). Il peut recevoir des versements issus de l'intéressement, de la participation et d'autres versements volontaires.

Un salarié qui a quitté l'entreprise peut continuer à abonder le plan épargne pour la retraite collective sans majoration employeur - si son employeur ne dispose pas du même dispositif.

Il existe 3 organismes de placement collectif au choix.

Les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite.

Un déblocage exceptionnel peut intervenir pour répondre aux besoins exceptionnels ou au départ du salarié.