



Federation for **ED**ucation in **E**urope
Fédération Européenne Des Ecoles

FEDERATION EUROPEENNE DES ECOLES
FEDERATION FOR EDUCATION IN EUROPE

ONG dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe
INGO enjoying participatory status with the Council of Europe

UE D - TECHNIQUES PROFESSIONNELLES

Bachelor européen assistant de gestion ressources humaines

UC D31

Corrigé

Type d'épreuve : Rédaction (Etude de cas)

Durée : 6 heures

Session : Juin 2018

Question 1

Suite aux rumeurs dans le magasin concernant le harcèlement moral d'Evelyne, définissez et expliquez la notion de harcèlement moral et sexuel ainsi que les sanctions pénales possibles.

15 points :

5 points pour la définition de harcèlement moral

5 points pour la définition de harcèlement sexuel

5 points pour les sanctions pénales possibles

Le harcèlement est la répétition d'agissements et/ou de comportement ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Ces actes ont des conséquences sur la santé physique et/ou mentale de la personne harcelée. Quel que soit le motif du harcèlement, la loi punit cet acte. Les peines seront plus ou moins lourdes selon le degré de ces agissements.

Le harcèlement sexuel

Il s'agit d'un délit, quel que soit le lien qu'entretient l'auteur et la personne qui subit. Pour les salariés, les agents publics et les stagiaires, la loi prévoit une protection spécifique pour le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est caractérisé par le fait, d'infliger à une personne, des propos ou des conduites à connotation sexuelle qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine. Une seule fois suffit pour caractériser ce type d'harcèlement. Est également assimilée à ce délit toute forme d'acte dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, que ce soit au profit de l'auteur ou même d'un tiers.

Dans le milieu professionnel, même si entre l'auteur des faits et la victime, il n'y a aucune relation hiérarchique, c'est-à-dire deux personnes de services différents ou alors deux personnes de même niveau hiérarchique, le harcèlement sexuel a lieu lorsque des agissements imposés à caractère sexuel sont présents. Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il fera l'objet d'une agression sexuelle qui sera bien plus lourdement punie.

Si la victime décide de poursuivre au pénal la personne qui l'a harcelé, l'auteur des faits risque 2 ans de prison et 30.000 euros d'amende (Article 222-33 Code du travail).

Dans l'hypothèse où la victime attaque l'entreprise devant le Conseil des Prud'hommes, elle recevra des dommages et intérêts si aucune mesure n'a été prise pour anticiper ou faire cesser le trouble.

Le harcèlement moral

Il se manifeste par des agissements incriminés, des propos désobligeants, des humiliations, des brimades qui sont répétées. Il y a 3 types d'agissement :

- problème relationnel au travail (refus de communiquer, interrompt la victime sans cesse, refus de tout contact, installation à l'écart des autres, ignorance...),
- atteinte aux conditions de travail (retirer tous les outils de travail, tâches largement inférieures à ses compétences, faire pression pour ne pas qu'il utilise ses congés payés...),
- atteinte à la dignité (soupirs, regards méprisants, rumeurs, se moquer de son physique, critique de sa vie privée, cesser de parler quand la personne passe...).

Ces agissements vont avoir un impact sur la dégradation des conditions de travail de la victime.

Un avis médical pourra établir un lien entre les agissement et l'état de santé de la victime.

L'employeur doit absolument prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement moral. Il doit informer les salariés présents dans l'entreprise des textes de loi présents dans le code pénal mais aussi dans le code du travail.

Tous salariés dénonçant ce délit ou luttant contre ne peut pas être sanctionné. La sanction aura lieu seulement si le salarié propage de fausses informations dans le but de nuire à l'entreprise ou à son organisation. L'employeur collabore avec les représentants du personnel et avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'il est existant.

Le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

Question 2

Elle vous demande quelles sont les meilleures démarches à réaliser afin de régler cette affaire.

10 points (2 points par étape)

La directrice du magasin se pose la question des démarches à suivre afin d'obtenir des éclaircissements sur le harcèlement moral. Les étapes à suivre sont :

- dans un premier temps, rencontrer la victime supposée (qui sera protégée contre toute sanction ou discrimination liée à cette situation),
- suite à cet entretien, il y aura obligation de rédaction d'un compte-rendu. Le remettre au salarié pour signature,
- une deuxième rencontre avec le salarié mis en cause doit être organisée. A la suite des explications fournies, Alicia devra procéder à une mise à pied conservatoire afin d'enquêter dans des conditions optimales sur la situation. Elle devra également effectuer un compte-rendu et le faire signer par le salarié,
- en cas d'élément sérieux existant, une analyse complémentaire avec le CHSCT (si mandat toujours en cours) ou alors avec le CSE devra être réalisée,
- l'employeur sanctionnera le salarié en question. Il prendra les mesures disciplinaires nécessaires.

Question 3

C'est pourquoi vous réalisez un mail explicatif en matière de santé/sécurité au travail afin de pouvoir le communiquer aux directeurs de magasin (obligation employeur/salarié, visite d'information et de prévention, règlement intérieur, partenaires sociaux ...).

10 points :

2 points pour la présentation format mail

8 points pour le corps du texte

Mes très chers directrices et directeurs de magasin,

Je vous adresse ce mail dans le but de vous communiquer certains points épineux en termes de santé et sécurité des collaborateurs.

Avant tout, l'employeur doit veiller à la sécurité et à la santé de l'ensemble des collaborateurs sans exception.

Déjà, il convient de retenir que la visite d'information et de prévention, remplaçant la visite médicale, est obligatoire pour tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, temps partiel...). En tant que directeur/trice, vous devez veiller à ce que cette visite soit réalisée dans les trois mois suivants la prise de poste du salarié. Cette visite doit ensuite être renouvelée au plus tard tous les 5 ans. Il s'agit d'une visite permettant d'interroger le salarié sur son état de santé et un moment important pour l'informer des risques potentiels lors de sa prise de fonction. Concernant les travailleurs en situation de handicap ou bien titulaires d'une pension d'invalidité, un suivi individuel adapté doit être mis en place. Dans l'hypothèse où cette obligation n'est pas respectée, le risque encouru est une amende de 1.500 euros. En cas de récidive, l'employeur risque une peine de prison de 4 mois et une amende de 3.750 euros.

De plus, dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'employeur doit afficher un règlement intérieur. Ce règlement intérieur concerne tous les salariés présents dans l'entreprise. Ce document écrit doit être porté par tout moyen à la connaissance des salariés où des personnes ayant accès aux locaux. Le règlement intérieur portera sur 3 domaines en particulier : la discipline, les horaires collectifs, la santé et sécurité au travail.

En cas de litige ou d'interrogation concernant la santé et la sécurité au travail, vous pouvez vous rapprocher du service RH, qui se fera un plaisir de vous renseigner. Le CHSCT nous accompagne dans cette démarche et fournira des comptes-rendus régulièrement sur les projets en cours.

Enfin, nous vivons actuellement de vrais changements au niveau de la pénibilité. Celle-ci est déterminée en fonction de critères que nous devons évaluer. Il s'agit par exemple des postures pénibles ou encore du travail en 3/8. Nous vous demandons de réaliser une première étude par poste afin d'établir les postes à risque. Une vérification devra être réalisée chaque année.

Je vous remercie pour votre compréhension.

Le service RH.

⇒ Dossier 2 - Recrutement

Question 1

Redigez l'annonce de recrutement pour ces profils à recruter.

10 points :

2 points pour la présentation de l'entreprise

3 points pour la présentation du poste

2 points pour la présentation du « candidat idéal recherché »

2 points pour les modalités de contact

1 point pour l'élément de non-discrimination

Spécialisée dans la vente de prêt-à-porter, l'entreprise Luxory offre aux clients une large gamme de produits pour femmes et pour hommes. Elle compte à ce jour de nombreux points de vente dans toute la France. Ces équipes de vente conseillent et accompagnent les clients sur nos produits textiles et dans le cadre d'un accroissement d'activité, l'enseigne Luxory recherche de nouveaux profils (H/F) en tant que conseiller(e) de vente (CDD), afin de soutenir l'équipe située en région parisienne.

Pour ce faire, Luxory aura besoin de personnes intervenant sur les missions suivantes :

- le développement du chiffre d'affaires,
- l'entretien du point de vente,
- l'encaissement des marchandises,
- la prestation de conseil et de vente en matière textile,
- la prise des retouches,
- le suivi du merchandising,
- la réception des marchandises,
- l'accueil clientèle.

Vous avez le sens du commerce et l'envie de faire vivre notre collection vous anime. Vous aimez les challenges et êtes doté(e) d'une aisance relationnelle. Vous saurez travailler avec rigueur et réactivité. Alors, ce poste est pour vous !

Poste à pourvoir dès que possible.

Si vous pensez correspondre au profil, n'hésitez pas à nous envoyer votre CV et lettre de motivation à l'adresse suivante : recrutement@luxory.com

Question 2

La directrice du magasin vous demande quels sont les motifs de recours possibles du CDD ainsi que les mentions obligatoires afin d'éviter toute requalification du contrat de travail. Elle vous demande, également, de lui rappeler tous les motifs de rupture anticipés d'un contrat CDD.

15 points (5 points par catégorie)

Les motifs possibles de recours au CDD :

- le surcroît temporaire d'activité,
- le remplacement d'un salarié absent (80 % du temps),
- le remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel,
- le congé parental,
- l'attente de la prise de fonction d'un salarié,
- l'attente de la suppression définitive du poste d'un salarié,
- les travaux saisonniers,
- le CDD d'usage,
- le CDD sénior,
- le CDD à objet défini,
- le contrat de génération...

Les mentions obligatoires sur le contrat de travail CDD :

- l'identité des parties,
- le lieu de travail,
- le poste, avec une description sommaire des activités,
- la durée de la période d'essai,
- les horaires,
- la rémunération,
- la convention collective applicable,
- le motif de recours,
- en cas de remplacement d'un salarié absent : son identité et ses fonctions,
- la date d'échéance du contrat (pour les termes certains) ou durée minimale (pour les termes incertains).

Les motifs de rupture d'un contrat CDD possibles sont :

- la faute grave (d'une telle gravité que le salarié doit quitter immédiatement l'entreprise),
- la faute lourde (d'une telle gravité que le salarié doit quitter immédiatement, avec une intention de nuire à l'employeur)
- la force majeure : irrésistible, imprévisible, s'imposant au salarié,
- l'inaptitude déclarée par la médecine du travail,
- la rupture d'un commun accord,
- la rupture du salarié en raison d'un futur CDI.

Question 3

Elle vous demande de lui faire parvenir une grille d'analyse de CV avec des critères pertinents.

5 points

D'autres critères peuvent être acceptés si le correcteur les juge pertinents.

	Présentation CV	Diplôme	Expérience	Connaissance textile	Technique de vente	Technique de négociation	Technique de Commercialisation	Travail en équipe	Technique de rédaction	Missions autonomes	Maitrise de négociation	Poste similaire auparavant	TOTAL
CV 1													
CV 2													
CV 3													
CV 4													
CV 5													
CV 6													

Note de 1 à 4.

Question 4

A partir de votre grille d'analyse de CV, étudiez les différents CV présents en annexe et retenir le candidat qui vous semble le mieux correspondre au profil recherché. Argumentez votre choix.

5 points

Voici la notation à prendre en compte pour le classement des CV.

	Présentation CV	Diplôme	Expérience	Connaissance textile	Technique de vente	Technique de négociation	Technique de Commercialisation	Travail en équipe	Technique de rédaction	Missions autonomes	Maitrise de négociation	Poste similaire auparavant	TOTAL
CV 1	3	2	3	0	4	4	4	2	4	3	3	3	35
CV 2	3	4	4	0	4	3	4	4	0	2	1	2	31
CV 3	3	4	3	4	4	2	4	4	0	2	2	4	36

Le CV ayant le plus de point est celui de Laly Hellin, soit le CV 3. Il s'agit donc du candidat répondant le mieux aux attentes du poste.

Note de 1 à 4.

Il est aussi possible de pondérer chaque critère. Le correcteur estimera, en fonction des explications données par l'étudiant, la pertinence de chacun.

Question 5

Préparez une trame de questions vous permettant d'éclaircir les zones d'ombres du CV.

10 points :

1 point pour des questions sur le parcours du candidat

1 point pour des questions sur l'intérêt du domaine textile, de l'enseigne ou de la vente

1 point pour des questions sur les durées des dernières expériences effectuées

1 point pour la mise en situation, ou recherche de traits de personnalité

1 point pour des questions sur la motivation du candidat

5 points pour le choix du candidat, appréciation, arguments, réflexion...

Il est attendu que les candidats appuient et argumentent leur choix de manière non discriminatoire et réfléchie. Toute question portant sur un élément autre que ceux de la notation peut également être appréciée par le correcteur s'il le juge pertinent.

⇒ Dossier 3 - Gestion administrative et paie

Question 1

Afin de finaliser l'aspect administratif du recrutement, indiquez les démarches à respecter.

10 points (2 points par réponse pour les 4 premiers tirets et 1 point par réponse pour les deux derniers tirets)

Un recrutement nécessite des démarches administratives. Suites aux recrutements, l'entreprise est tenue d'effectuer :

- la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Cette formalité doit être réalisée au plus tard 8 jours avant l'embauche et avant la mise au travail effective du salarié. Le non-respect de cette obligation entrainera à l'employeur une sanction de 1.062 euros par salarié concerné,
- l'enregistrement des nouveaux salariés dans le registre unique du personnel,
- l'affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire,
- la planification des visites d'information et de prévention dans les trois mois suivants la prise de poste,
- la rédaction des contrats de travail, qui seront envoyés au plus tard dans un délai de 48 heures pour les contrats dits atypiques,
- une formation/information à la sécurité sur le poste de travail.

Question 2

A partir de l'annexe 1, calculez le salaire brut du mois en cours pour Jean.

Voici les variables à prendre en compte :

- **prime d'objectifs : 300 euros bruts,**
- **10 heures supplémentaires majorées à 25 %,**
- **4 heures supplémentaires majorées à 50 %.**

10 points

Jean a un salaire annuel de 23.000 euros sur 13 mois.

La rémunération mensuelle s'élève à : 1.769,23 euros (23.000 / 13).

Son taux horaire est de : 11,66 euros (1.769,23 / 151,66).

Le taux horaire majoré à 25 % = 14,58 euros.

Le taux horaire majoré à 50 % = 17,49 euros.

En prenant en compte les éléments variables, il aura un salaire brut pour le mois en cours de :

$1.769,23 + 300 + (14,58 * 10) + (17,49 * 4)$.

$1.769,23 + 300 + 145,80 + 69,96 = 2.284,99$ euros brut.

Question 3

Expliquez les règles et les méthodes de calcul des congés payés.

10 points :

3 points pour la période de référence de calcul CP

5 points pour les différentes périodes de cumul de CP

2 points pour le nombre de CP cumulés par mois ou par période

Chaque salarié cumule ses congés payés du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 (sauf si le salarié est affilié à une caisse de congés payés, où la période est du 1^{er} avril de l'année N au 31 mars de l'année N+1). Le salarié cumule 2,5 jours ouvrables par mois (ou alors 2,08 jours ouvrés par mois).

Les congés payés sont par défaut calculés en jours ouvrables. Le salarié cumule donc par année de référence 30 jours ouvrables pendant son temps effectif.

Certaines périodes sont également considérées comme du temps de travail effectif même si le salarié est absent dans l'entreprise comme :

- les congés payés,
- les repos compensateurs (RTT),
- le congé maternité,
- le congé paternité,
- la formation professionnelle,
- les congés pour événements familiaux,
- l'accident de travail (limite de 1 an),
- l'accident de trajet (limite de 1 an),
- la maladie professionnelle (limite de 1 an),
- en maladie de moins de 30 jours consécutifs. Si l'employeur a mis en place une garantie des salaires, dans ce cas cela est pris en compte comme du temps de travail effectif au delà de 30 jours,
- le congé de naissance ou adoption.

Par ailleurs, d'autres situations ne permettent pas le calcul des congés payés, comme :

- le congé parental,
- la grève,
- le chômage partiel,
- le congé pour création d'entreprise.

GRILLE DE NOTATION

- Etude de cas assistant de gestion ressources humaines -

NOM ET PRENOM DU CORRECTEUR _____

N° de candidat _____

Dossier	Note attribuée	Observations obligatoires
Dossier 1 - Droit du travail	/35	
Dossier 2 - Recrutement	/45	
Dossier 3 - Gestion administrative et paie	/30	
Présentation et orthographe	/10	
TOTAL	/120	

Appréciation générale :

Fait à _____ le _____

Signature :