



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*

L'utilisation de la calculatrice est autorisée

Type d'épreuve : Rédaction (Etude de cas)

Durée : 6 heures

Session : Octobre 2018

**BAREME DE NOTATION**

|   |                   |
|---|-------------------|
| Dossier 1 - Connaissance du métier RH et droit du travail       | 36 points         |
| Dossier 2 - Gestion individuelle du personnel – Aspects sociaux | 30 points         |
| Dossier 3 - Evaluation du personnel                             | 44 points         |
| Présentation et orthographe                                     | 10 points         |
| <b>Total</b>  | <b>120 points</b> |

**LISTE DES ANNEXES**

|                 |   |                |
|-----------------|---|----------------|
| <i>Annexe 1</i> | Le concept de la DSN .....  | <i>Page 7</i>  |
| <i>Annexe 2</i> | Fiche de poste « Secrétaire Trilingue Allemand - Espagnol ».....                | <i>Page 8</i>  |
| <i>Annexe 3</i> | Eléments de Mr Larrieu pour le calcul de la rémunération de la secrétaire ..... | <i>Page 9</i>  |
| <i>Annexe 4</i> | Discrimination à la grossesse : une cadre obtient 90.000 euros en appel.....    | <i>Page 10</i> |
| <i>Annexe 5</i> | La chronique juridique : Le CHSCT fait de la résistance et gagne.....           | <i>Page 11</i> |

## CAUDALIE

Caudalie est une marque familiale indépendante de cosmétiques basée sur des produits à base de vigne, on parle de vinothérapie. En 1993, lors des vendanges du Château Smith Haut Lafitte, Mathilde et Bertrand Thomas rencontrent le Professeur Joseph Vercauteren, spécialiste des polyphénols et son équipe de chercheurs. Celui-ci leur fait alors part d'une de ses découvertes selon laquelle les OPC (oligomères-procyanidoliques) extraits des pépins de raisin sont plus efficaces que la vitamine E contre les radicaux libres (qui sont des molécules instables de l'organisme favorisant le vieillissement de la peau).

En 1995, Mathilde et Bertrand Thomas lancent alors Caudalie en développant une gamme de trois soins esthétiques contenant des polyphénols de pépins de raisin stabilisés et aux vertus anti-âge.

En 1996, Caudalie signe une convention de recherche avec la Faculté de Bordeaux et met en place sa propre équipe de chercheurs, laquelle lui permettra d'aboutir à deux autres brevets : le resvératrol et la viniférine. Ils créent leur premier spa de vinothérapie, sur les terres du Château Smith Haut Lafitte, financé par les parents de Mathilde, propriétaire du domaine, qui dirigeaient avant le groupe Genty-Cathiard.

En septembre 1999, Mathilde et Bertrand Thomas créent la vinothérapie, un concept reposant sur l'association d'une eau de source chaude et d'extraits de la vigne et du raisin. Depuis, la société Caudalie compte huit spas à travers le monde. Début 2013, Caudalie inaugure son premier magasin au Brésil.

### Prix et récompenses

Depuis 2012, Caudalie est membre de l'association mondiale 1 % for the Planet. Chaque année la marque reverse 1 % de son chiffre d'affaires à des associations œuvrant pour la protection de l'environnement et de l'écologie.

Caudalie et WWF remportent le prix coup de cœur du jury 2013 pour les Trophées du Mécénat décernés par le Ministère Français de l'écologie et du développement durable.

### Données clés

- Entreprise française spécialisée dans les cosmétiques issus de la vinothérapie.
- Fondateurs : Mathilde Thomas et Bertrand Thomas.
- Forme juridique : Société par actions simplifiée.
- Activité : Cosmétique.
- Slogan : Cultivons la beauté.
- Site Web : <http://www.caudalie.com>.
- Chiffre d'affaires : 120 M€.
- Au total, Caudalie c'est une entreprise de 300 salariés en France et 150 à l'international. On retrouve également dans l'équipe une vingtaine de commerciaux, une vingtaine d'animatrices, 5 directeurs régionaux de vente.

### La politique RH et le management

Les ressources humaines au sein de Caudalie ont pour objectif à la fois de gérer tout ce qui est administratif, contrôle des frais des collaborateurs ; commande et distribution des titres de restauration ; gestion et suivi administratif des salariés comprenant la paie ; suivi du droit de travail et des contrats de travail : réalisation des DPAA, saisie des contrats de travail et avenants, suivi des périodes d'essai, mise à jour des registres du personnel et des bases internes, affiliation des collaborateurs aux différents organismes, réalisation d'attestations, gestion des visites médicales. Mais aussi, la gestion du temps de travail : suivi des congés payés, forfaits jours, temps partiel, réalisation et mise à jour des tableaux de bords internes ; la gestion des maladies, maternité et accidents du travail : suivi des absences, réalisation des déclarations d'accidents du travail, attestation de salaire, suivi de la subrogation ; le développement des ressources humaines proprement dites avec la gestion des carrières, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), le recrutement et la formation.

Mr Larrieu assure la fonction de DRH de l'entreprise.

Les ressources humaines organisent de nombreux événements afin de motiver tous les collaborateurs.

## Démarche qualité

Dès sa création, Caudalie s'est engagée dans une démarche qualité dans l'esprit et dans l'optique d'une certification ISO 9002. La politique qualité conduite dans l'entreprise répond à une démarche volontaire de la part des dirigeants. Elle est pour eux la base de la compétitivité de l'entreprise qui lui permettra de conserver ses clients et d'en acquérir de nouveaux, ce qui contribuera ainsi à la pérennité et au développement de l'entreprise. C'est pourquoi la démarche qualité de l'entreprise a comme fondement essentiel :

- la satisfaction du client d'une part, qui s'appuie sur la qualité de la prestation fournie,
- le maintien et l'amélioration de la productivité d'autre part, qui s'appuie sur la performance.

## Le système d'information

Depuis plusieurs années, le groupe a impulsé une politique de « zéro papier ». Les documents de travail sont donc, dans la mesure du possible, dématérialisés. L'entreprise dispose d'un progiciel de logistique commun à tous les sites qui permet de gérer la production et les commandes de la réception à l'envoi. De plus, les salariés disposent de toutes sortes d'outils de partage de documents notamment un agenda partagé qui permet de coordonner les activités sur le site. Les accès à ce portail sont personnalisés en fonction des missions de chacun.

⇒ Dossier 1 - Connaissance du métier RH et droit du travail

## *Annexes 1 à 3*

Vous venez d'obtenir le Bachelor ARH et vous intégrez l'entreprise Caudalie, au poste d'adjoint(e) du DRH, Mr Larrieu (Pôle RH, direction des ressources humaines). Plusieurs missions vous sont confiées. Mr Larrieu a mis en place une veille informatique.

A ce jour, différents articles sont arrivés sur les nouvelles dispositions concernant les déclarations sociales avec la mise en place de la DSN pour toutes les entreprises depuis janvier 2017. Vous décidez de lui faire une synthèse à partir des informations reçues et de vos connaissances en insistant sur les modifications que cela a entraîné, les points essentiels de la nouvelle procédure, ainsi que sur les avantages d'une telle mise en place.

### **Question 1**

**Préparez une synthèse sur la DSN mettant en avant le concept et les avantages de cette nouvelle disposition réglementaire.**

### **Question 2**

Caudalie envisage de recruter sa première secrétaire trilingue Allemand - Espagnol. Vous disposez de la fiche de poste fait par le service administratif et international, vous vous aidez de vos connaissances personnelles pour rédiger la promesse d'embauche. Mr Larrieu souhaite un document « type » qui servira pour d'éventuels recrutements.

**Réalisez la promesse d'embauche type pour le recrutement de la secrétaire trilingue.**

Le recrutement est un élément important de la GPEC pour une entreprise, cela lui permet une meilleure adaptabilité et compétitivité. A ce titre, on réalise souvent une formation pour le nouvel entrant pour lui apprendre les habitudes de l'entreprise et les démarches administratives sont importantes.

### **Question 3**

**Rappelez les enjeux de la formation professionnelle pour l'entreprise et pour le salarié.**

### **Question 4**

**Rappelez le concept de la GPEC et ses enjeux pour l'entreprise.**

### **Question 5**

**Calculez la rémunération brute prévisionnelle et le coût pour l'entreprise pour cette nouvelle secrétaire en tenant compte des informations fournis par Mr Larrieu en annexe 3 pour son 1<sup>er</sup> mois de travail.**

⇒ Dossier 2 - Gestion individuelle du personnel – Aspects sociaux

### *Annexes 4 et 5*

Mr Klein, directeur de l'entreprise Caudalie, souhaite mettre en place un nouveau logiciel de préparation de commandes assez révolutionnaire en termes de gain de temps. Malheureusement, l'installation de cette nouvelle procédure de traitement des commandes risque d'occasionner des licenciements. L'entreprise vient tout juste d'être déboutée pour licenciement abusif et modification des tâches. Mr Klein souhaite donc approfondir les risques éventuels avec ce nouveau logiciel. Pour cela, il vous demande, avant de faire la proposition lors de la prochaine réunion du CHSCT prévue en novembre 2018, de faire une recherche sur les antécédents éventuels, de lui rappeler la constitution du CHSCT et ses missions principales, afin de savoir si la modification d'un logiciel entraînant des modifications de postes peut-être du domaine des missions du CHSCT.

### **Question 1**

**Quelle est la composition du CHSCT ?**

### **Question 2**

**Quelles sont les missions principales du CHSCT ?**

### **Question 3**

**Préparez la note à transmettre à Mr Klein faisant le point sur le lien entre le CHSCT et la mise en place de ce nouveau logiciel.**

Caudalie voit désormais plus grand. Aujourd'hui, ses produits à base d'extraits de vigne et de pépins de raisin se vendent dans plus de 30 pays. L'entreprise compte une centaine de références, distribuées dans 19.000 points de vente depuis sa plate-forme orléanaise, ainsi que des spas, comme l'établissement emblématique du domaine familial Smith Haut Lafitte près de Bordeaux.

Un nouveau site va ouvrir, il regroupera le conditionnement, la logistique, l'informatique, l'administration des ventes, ainsi qu'un laboratoire de développement. La surface va passer de 7.200 à 12.000 m<sup>2</sup> avec environ 10 millions d'euros de travaux.

Une campagne de « Mobilité » va être ouverte auprès des salariés des différents sites. Mr Larrieu vous demande de mettre en place la campagne d'entretiens professionnels qui va avoir lieu afin d'évaluer les candidatures du personnel souhaitant changer de poste ou de région.

### **Question 1**

**Donnez une définition de l'évaluation du personnel.**

### **Question 2**

**Que pouvons-nous évaluer ?**

### **Question 3**

**Quels sont les enjeux pour l'entreprise, pour les managers et pour les salariés d'évaluer le personnel ?**

### **Question 4**

**Préparez la fiche de mobilité.**

## Le concept de la DSN

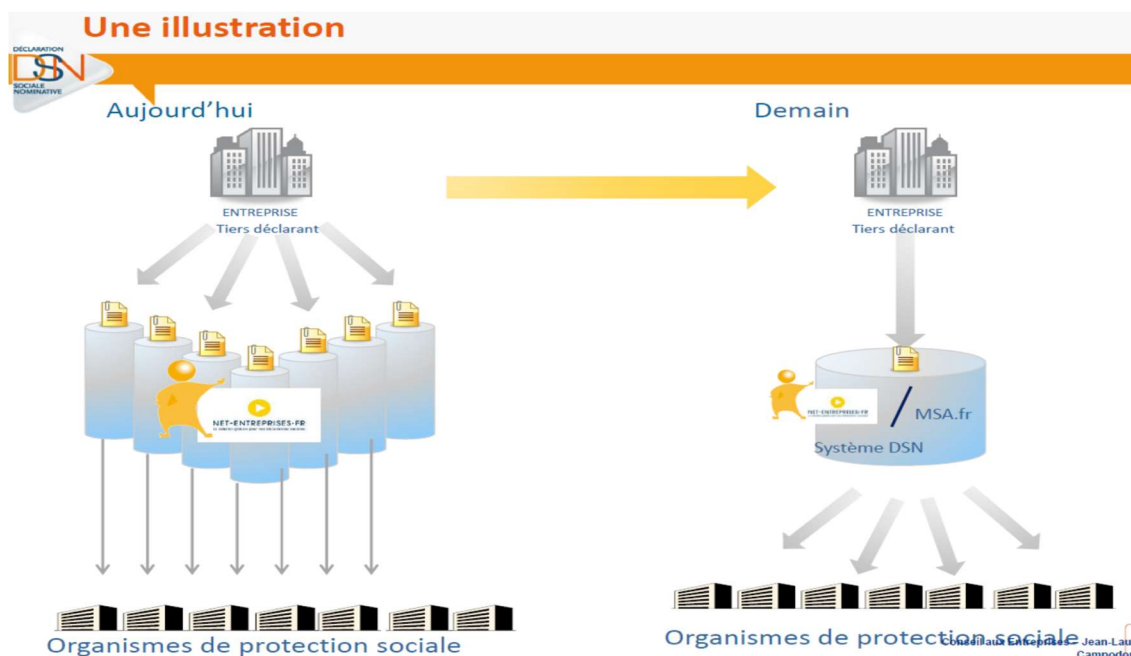
La DSN – Déclaration sociale nominative est un fichier mensuel produit à partir de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées permettant de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle emploi, centre des impôts, caisses régimes spéciaux, etc.).

La DSN remplace 6 déclarations types qui sont :

- l'attestation de salaire pour le versement des Indemnités journalières (IJ),
- l'Attestation employeur destinée à Pôle emploi (AE),
- la Déclaration et l'Enquête de mouvement de main d'œuvre (départs : DMMO et entrées : EMMO),
- la radiation des contrats groupe pour les contrats en assurance complémentaire et supplémentaire,
- la Déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour l'Urssaf ainsi que le Bordereau récapitulatif des cotisations pour les caisses de retraite (BRC) et le Tableau récapitulatif annuel (TRA),
- le Relevé mensuel de mission (RMM) pour les Entreprises de travail temporaire (ETT).

Les données transmises dans la DSN mensuelle sont donc le reflet de la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...) dans le mois ayant eu un impact sur la paie. La DSN réduit les risques d'erreur et la charge de travail déclarative.

La DSN repose ainsi sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données sociales individuelles et nominatives des salariés à l'issue de la paie aux organismes concernés par les différentes déclarations auxquelles elle se substitue. La transmission se fait par un point unique : le site net-entreprises.fr.



Extrait du site internet [www.dsn-info.fr](http://www.dsn-info.fr)

**Fiche de poste « Secrétaire trilingue Allemand - Espagnol »****Missions : Echanges commerciaux entre l'Allemagne et l'Espagne****Activités principales :**

Saisie du courrier en langue Allemande et Espagnole

Contacts clients/fournisseurs

**Mission 1 : Traitement du courrier entrant et sortant****Activités :**

Saisie du courrier, compte rendu, rapport en relation avec les échanges commerciaux (Allemagne-Espagne).  
Traitement du courrier entrant - tri et distribution aux personnes concernées après traduction.

Traitement du courrier sortant - traduction ou corrections – remettre le courrier à la signature, vérification et envoi.

Classement .

Photocopies.

**Mission 2 :****Contacts clients/fournisseurs Allemands et Espagnols****Activités :**

Prise en note des différents messages téléphoniques et transmissions aux personnes concernées.



### Eléments de Mr Larrieu pour le calcul de la rémunération de la secrétaire

Mr Larrieu souhaite connaître le coût prévisionnel du nouveau recrutement effectué pour la secrétaire trilingue. Il vous fournit les informations suivantes :

- Taux horaire : 35 % de plus que le SMIC (valeur du SMIC BRUT : 9,88 € de l'heure).
- Nombres d'heures prévues par le contrat : 35 h par semaine soit 151,67 h par mois.
- Heures supplémentaires : de nombreuses missions lui seront affectées à son arrivée afin de rattrapper le retard. Mr Larrieu budgétise donc déjà un besoin en heures supplémentaires. Il prévoit ainsi 10 heures supplémentaires.
- Taux de charges salariales moyen : 25 % de la rémunération brute totale.
- Taux de charges patronnales moyen : 50 % de la rémunération brute totale.

**Discrimination à la grossesse : une cadre obtient 90.000 euros en appel**

*Modification des tâches demandées, réduction des personnes sous sa responsabilité, mise à pied et enfin licenciement : une employée de l'entreprise de cosmétiques Caudalie a contesté ces sanctions aux prud'hommes dénonçant une discrimination à la grossesse. Elle vient d'obtenir 90.000 euros de dommages et intérêts en appel et la nullité de son renvoi.*

La société de produits cosmétiques Caudalie vient d'être condamnée par la cour d'appel de Paris à payer 90.000 euros de dommages et intérêts à une ex-cadre pour des faits de discrimination à la grossesse. Le tribunal a rendu un arrêt le 7 février précisant que « les faits de discrimination sont établis ».

Soutenu par le Défenseur des droits Dominique Baudis, l'employée renvoyée en janvier 2009 a également obtenu la nullité de son licenciement. Selon son avocate, Me Valérie Benchetrit, la discrimination a clairement été établie puisque sa cliente a reçu une somme plus importante pour le préjudice moral lié à la discrimination que pour la nullité de son renvoi.

**Changement de ses responsabilités pendant le congé maternité**

Embauchée en 2005 en tant que chef de produit junior à l'international, la plaignante a rapidement gravi les échelons et s'est retrouvée responsable export, gérant une quinzaine de personnes, à la veille de sa grossesse en 2008. Mais alors que son congé maternité touchait à sa fin, elle a reçu un e-mail dans lequel ses nouvelles responsabilités lui ont été communiquées : elle n'avait par exemple plus personne sous son autorité, selon le Défenseur des droits.

À son retour, elle a contesté ce remaniement et a reçu comme réponse deux avertissements puis une mise à pied. En janvier 2009, elle est licenciée pour faute grave que son employeur a justifiée, selon l'AFP, par « son refus d'exercer les missions relevant de ses attributions (...), son défi quotidien de l'autorité et ses propos dénigrants et mensongers ayant fortement dégradé l'ambiance de travail ». Elle y a vu une discrimination liée à sa grossesse, ce que le tribunal des prud'hommes avait dans un premier temps validé. Mais l'entreprise Caudalie a fait appel, assurant qu'avec 90 % de femmes dans ses effectifs, elle ne pouvait être taxée de discrimination. La cour de Paris a tranché en faveur de la plaignante.

*www.terrafemina.com – publié le 15/02/2013 par Laure Gamaury*

### La chronique juridique : Le CHSCT fait de la résistance et gagne

Parallèlement à un projet de réduction des effectifs, la société Chubb décide de mettre en place un nouveau logiciel, à titre expérimental, dans la région Méditerranée. Les élus et l'inspection du travail constatent très vite des dysfonctionnements nombreux et systématiques, une surcharge de travail importante, une insuffisance de formation des assistantes et une incertitude à moyen et long termes sur la rémunération variable engendrée par la mise en place de ces nouveaux outils informatiques.

La situation est tellement critique que 18 salariés exercent leur droit de retrait en refusant d'utiliser le logiciel et 7 sont placés en arrêt maladie pour burn-out.

Les experts, mandatés par le CHSCT, dressent un tableau effrayant de la situation qui dépasse les seules conséquences du changement de logiciel : « Le modèle organisationnel en place est maltraitant, voire pathogène en ce qu'il est déstabilisant par son état de perpétuel changement, notamment par la succession des réorganisations, fusions, associées ou non à des PSE, ce qui crée un passif pour certains salariés, qui voient leur carrière professionnelle modifiée au gré de ces changements. »

Le CHSCT, au regard de la situation, déclenche un droit d'alerte, obligeant l'employeur à diligenter une enquête. La société ne prenant pas immédiatement les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés exposés, le CHSCT décide de saisir le tribunal de grande instance en référé afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre des outils informatiques.

La cour d'appel de Versailles décide de faire interdiction à la société de procéder au déploiement du projet et rappelle qu'« un CHSCT a qualité à agir en justice, au regard de ses prérogatives particulières d'institution représentative du personnel spécialisée dans les questions relatives à la question et à la sécurité des salariés, »

*<https://www.humanite.fr/la-chronique-juridique-le-chsct-fait-de-la-resistance-et-gagne> - publié par Aline Chanu avocate, barreau de paris le lundi 26 février 2018*