

Exercices E52 proposés par Comprendre-la-compta-gestion

Sommaire :

Activité 3.1. Gestion administrative du personnel de la PME.....	4
Chapitre 1- Suivre les formalités et les procédure d'embauche et de départ d'un salarié.....	4
Exercice 1- Sujet 2019- Yaourt CITO – Dossier 2 (Q1)	4
Exercice 2- Sujet 2020- Flores TP – Dossier 1.....	10
Exercice 3- Sujet 2022- Les douceurs d’Albertine – Dossier 1	17
Exercice 4- Sujet 2026 – Bureau Magique – Dossier 1	24
Chapitre 2- Organiser et suivre les dossiers du personnel	33
Exercice 5- Sujet 2022 – LC BOIS – Dossier 2.....	33
Exercice 6- Les Jardins de la Vallée	36
Exercice 7- Menuiserie Dubois	38
Chapitre 3- Gérer le temps de travail, les absences et les congés.....	42
Exercice 8- Sujet 2019- Yaourt CITO – Dossier 2 (Q2)	42
Exercice 9- Sujet 2020 – Mounié – Dossier 2	47
Exercice 10- Semab	53
Chapitre 4- Préparer, contrôler les éléments de la paie et les déclarations sociales.....	58
Exercice 11- Sujet 2016- Loire Solutions – Dossier 2.....	58
Exercice 12- Sujet 2020 - Aventures au Présent.....	62
Exercice 13- Sujet 2022 – LC BOIS – Dossier 2.....	68
Chapitre 5- Mettre en place les modalités de représentation du personnel.....	75
Exercice 14- Sujet 2015- Eurecia – Dossier 2 (Q2)	75
Exercice 15- Sujet 2021- SIE2 – Dossier 1	78
Exercice 16- Mécano Plus.....	84
Activité 3.2. Participation à la gestion des ressources humaines	88
Chapitre 6- Participer au recrutement et à l'intégration des nouveaux salariés	88
Exercice 17- Sujet 2017- Le cygne – Dossier 2	88
Exercice 18- Sujet 2017 – Clean 18 – Dossier 2.....	97
Exercice 19- Sujet 2015 - Eurecia – Dossier 2 (Q1).....	106
Exercice 20- Sujet 2020- Flores TP – Dossier 2.....	108
Chapitre 7- Préparer et suivre les actions de formation.....	113
Exercice 21- Sujet 2018 - Atlantique Technique Innovation – Dossier 2.....	113
Exercice 22- Sujet 2015 - Sauerbrei -Dossier 2	124
Exercice 23- Sujet 2021- SIE2 – Dossier 2	133
Exercice 24- Sujet 2026 – Bureau Magique – Dossier 1	138
Chapitre 8- Préparer et mettre en place l'évaluation des salariés.....	143
Exercice 25- Sujet 2023 – Drapeaux DeJean Marine – Dossier 1.....	143
Exercice 26 – Pâtisserie l’Eclair Gourmand	151
Exercice 27 – Cabinet Expertis Fiduciaire	153
Chapitre 9- Préparer et suivre les tableaux de bord sociaux.....	155

Exercice 28- Sujet 2020 – Mounié – Dossier 1	155
Exercice 29- Sujet 2023 – Le Five – Dossier 1.....	160
Exercice 30- Sujet 2024 – Frenehard – Dossier 1	169
Activité 3.3. Contribution à la cohésion interne de la PME	178
Chapitre 10- Contribuer à la qualité des relations interpersonnelles.....	178
Exercice 31- Sujet 2022- Les douceurs d’Albertine – Dossier 2	178
Exercice 32- Sujet 2023 – Le Five – Dossier 2 (Q1)	185
Exercice 33- Sujet 2012– Star – Dossier 1	190
Chapitre 11- Contribuer à la mise en place d'un travail collaboratif	192
Exercice 34- Sujet 2023 – Le Five – Dossier 2 (Q2)	192
Exercice 35 – Ateliers du Bois Durable.....	197

Activité 3.1. Gestion administrative du personnel de la PME

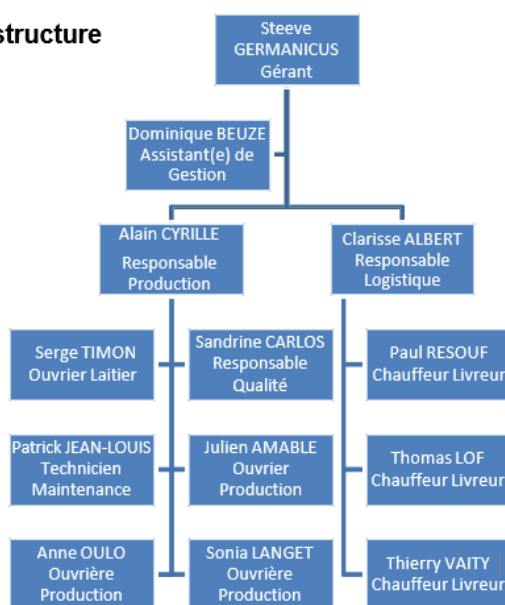
Chapitre 1- Suivre les formalités et les procédure d'embauche et de départ d'un salarié

Exercice 1- Sujet 2019- Yaourt CITO – Dossier 2 (Q1)

La « Société Martiniquaise Yaourt CITO » a été créée en 1973, par Germain GERMANICUS. L'entreprise était une entreprise individuelle (nommée « Maison CITO ») avec une production purement artisanale. En 1978, elle change de nom commercial et devient « Yaourt CITO ».

L'entreprise s'implante sur le marché des yaourts grâce à son excellente réputation. Pour la renforcer, Germain GERMANICUS a choisi de faire évoluer son packaging en apposant le logo de l'entreprise sur les pots de yaourt.

Organigramme de structure



Depuis quelques années, l'entreprise n'arrive plus à répondre à la demande compte tenu de sa production semi-artisanale. Dans les surfaces de vente, les linéaires dédiés aux yaourts CITO sont pris d'assaut par les consommateurs à chaque mise en rayon. Faute de réapprovisionnement rapide, les rayons restent vides durant quelques jours. Il peut arriver que les yaourts CITO soient remplacés par des produits concurrents.

Le technicien de maintenance, Patrick JEAN-LOUIS, a présenté sa lettre de démission. Il a décidé de suivre son épouse mutée en Guadeloupe. Les documents nécessaires au départ de Patrick JEAN-LOUIS ont été préparés et vous ont été transmis.

Steeve GERMANICUS a prévu de recevoir Patrick JEAN-LOUIS dans la semaine pour lui expliquer le montant du solde de tout compte, lui faire signer les documents obligatoires et les lui remettre en mains propres. Il vous demande de préparer les éléments nécessaires à présenter à Patrick JEAN-LOUIS.

Parallèlement, pour répondre à l'augmentation de la production, il est prévu d'amplifier les horaires de production. Pour assurer correctement la maintenance des équipements, l'entreprise envisage donc de recruter et de former en métropole deux techniciens : l'un à l'utilisation de la nouvelle machine et l'autre à l'hygiène pour les produits laitiers.

Pascal JACQUES-PHILIPPE a été recruté début mai pour le remplacement de Patrick JEAN- LOUIS. En ce qui concerne le second technicien, Steeve GERMANICUS hésite entre le recours à un travailleur temporaire, le recrutement en contrat à durée déterminée d'un an, renouvelable 1 fois, ou un contrat à durée indéterminée. Il souhaite que vous lui fournissiez une réponse adaptée à la situation de l'entreprise.

Vous êtes chargé(e) de :

1.1. Préconiser le contrat le plus adapté à la situation de l'entreprise, dans une réponse argumentée.

ANNEXE 1 : Entretien avec Steeve GERMANICUS au sujet des recrutements

S. GERMANICUS (S.G.) : Nous devons faire face à nouveau à une démission d'un salarié. De plus, l'acquisition de la nouvelle machine nous conduit à procéder à un recrutement supplémentaire.

VOUS : *C'est le quatrième départ depuis le début de l'année...*

S. G. : Oui, vous le savez, c'est un problème courant sur l'île. Pendant la période touristique, les salariés sont attirés par des rémunérations plus attractives dans d'autres secteurs.

VOUS : *Nous passons beaucoup trop de temps à recruter et intégrer les salariés.*

S. G. : Oui et la production est désorganisée. Il va falloir trouver des solutions rapidement.

Les deux nouveaux salariés devront être formés en métropole. Cela va coûter cher, et s'ils nous quittent dans six mois, il faudra tout recommencer. Je me demande comment nous pourrions faire. Le type de contrat est peut-être un élément à prendre en compte.

VOUS : *Je vais étudier cette première piste.*

S. G. : Parfait, proposez-moi le contrat le plus adapté à notre situation.

ANNEXE 2 : Comparatif CDI / CDD

Embaucher en CDI ou CDD ? Comment choisir ?

L'entrepreneur qui souhaite embaucher, surtout quand il s'agit des premiers recrutements, est confronté au problème suivant : faut-il embaucher en CDI ou en CDD ? [...]

Les caractéristiques du CDI [...]

Le CDI est un engagement à long terme avec le salarié, il s'agit donc d'un avantage pour l'employeur qui envisage une collaboration pérenne.

De plus, proposer un CDI est un argument qui a son importance pour les candidats potentiels. Lorsque ces derniers ont plusieurs opportunités, ils donneront leur priorité aux postes en CDI.

L'employeur qui propose un CDI obtient souvent la reconnaissance du salarié, ce dernier bénéficie ainsi d'une sécurité importante à titre personnel, peut avoir accès au crédit...

L'employeur peut prévoir un préavis relativement long dans le cadre d'un CDI (de 2 à 4 mois en fonction du statut du salarié) et peut le renouveler une fois (sans que le préavis ne puisse excéder au total une durée de 4 à 8 mois en fonction du statut du salarié).

Pour mettre fin à un CDI (lorsque le salarié ne l'envisage pas), l'employeur n'a pas d'autres choix que de procéder à un licenciement, une procédure est à respecter et ce cas de rupture du contrat de travail peut engendrer un coût important pour l'entreprise.

Pour proposer un CDI, l'entreprise doit avoir de bonnes perspectives à moyen et long terme. Proposer un CDI pour un accroissement temporaire d'activité de quelques mois seulement est un risque financier.

Les caractéristiques du CDD [...]

Le CDD prend fin à la date convenue, contrairement au CDI. Le contrat se termine sans que l'employeur n'ait une justification à donner ou une procédure à respecter. Le salarié peut difficilement mettre fin au CDD, [...] l'accord de l'employeur étant nécessaire pour rompre le contrat de travail. [...] Toutefois si un autre employeur lui propose un CDI, il peut alors rompre le CDD à tout moment.

Pour proposer un CDD à un futur salarié, il faut être en mesure de pouvoir justifier son utilisation car ce contrat n'est utilisable que dans certains cas précis (augmentation temporaire de l'activité, remplacement d'un salarié...).

<https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/>

L'employeur qui embauche un salarié en CDD ne permet pas à cette personne d'être dans des conditions de travail optimales : ce dernier n'a aucune certitude d'être dans l'entreprise à long terme et c'est une situation moins confortable à titre personnel qu'un CDI.

Enfin, le coût est plus important pour l'employeur. Ce dernier doit notamment verser à la fin du CDD :

- une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la rémunération brute versée en application du CDD,
- et une indemnité de précarité allant de 6 à 10 % de la rémunération brute versée en application du CDD.

On retrouve généralement les deux situations suivantes :

- Si les perspectives de votre entreprise sont bonnes, que vous avez besoin de quelqu'un sur du long terme et que vous avez vraiment trouvé une personne intéressante, le choix du CDI sera sans doute plus approprié.
- Si votre entreprise connaît une période de hausse d'activité mais que vous ne disposez d'aucune visibilité à moyen ou long terme ou si vous devez remplacer un salarié temporairement, le CDD est plus adapté. Rien ne vous empêche par la suite de proposer un CDI à votre salarié en CDD.

Source : <https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/embaucher-en-cdi-ou-cdd/>

ANNEXE 3 : Intérim ou CDD : quelle formule choisir ?

Vous souhaitez embaucher temporairement un salarié et ne savez pas à quel type de contrat recourir ? Que ce soit par contrat à durée déterminée ou par contrat d'intérim, dans tous les cas, il s'agit de contrats précaires. Néanmoins, s'il est vrai que le CDD ou l'intérim présentent des similitudes, de nombreuses caractéristiques les différencient. Découvrez quelques points spécifiques pour vous aider à faire le bon choix avant de proposer à votre futur salarié, la signature d'un contrat.

CDD ou contrat d'intérim : l'employeur n'est pas le même

Si vous décidez d'embaucher un salarié en contrat à durée déterminée (CDD), vous devez savoir que cette relation de travail est basée sur un seul contrat conclu entre deux parties pour une durée provisoire.

En effet, une personne, le salarié, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, l'employeur, moyennant rémunération.

S'agissant du contrat intérimaire, il est caractérisé par une relation triangulaire :

- un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice;
- un contrat de mission est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Concrètement, si vous choisissez d'avoir recours au travail temporaire, sachez que vous n'êtes pas l'employeur du salarié intérimaire. Son employeur est bien l'entreprise de travail temporaire (ETT) et non pas l'entreprise utilisatrice, entreprise au sein de laquelle il exerce sa mission. [...]

La durée légale de la période d'essai est plus ou moins longue

Quel que soit le contrat que vous décidez de conclure, la loi prévoit l'application d'une période d'essai vous permettant d'estimer si le salarié recruté correspond aux besoins de votre entreprise et dispose des compétences requises pour le poste.

En présence d'un CDD, la durée de la période d'essai ne peut excéder :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale du contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;

<https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/>

- 1 mois lorsque le contrat est initialement conclu pour plus de 6 mois. [...]

Le contrat de mission peut prévoir quant à lui, une période d'essai de :

- 2 jours lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois ;
- 3 jours lorsque la durée du contrat est comprise entre 1 et 2 mois ;
- 5 jours lorsque la durée du contrat est supérieure à 2 mois. [...]

Le terme du contrat peut être modulé pour le contrat d'intérim

Outre les cas de rupture anticipée prévus par la loi, le CDD prend fin lorsqu'il arrive à son terme uniquement.

Par exception, il se peut que l'échéance du contrat à durée déterminée soit reportée lorsqu'il a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent. Ainsi, le report du terme du contrat est possible jusqu'au surlendemain du jour où le salarié absent reprend son travail. Le terme du CDD n'est donc pas modulable contrairement à celui prévu dans le contrat de travail temporaire.

En revanche, sachez que lorsque vous avez recours à un travailleur temporaire, vous pouvez adapter la date de fin de mission en fonction de vos besoins. Celle-ci est en effet modulable de quelques jours pour tous les contrats de missions quel que soit le motif de recours pour lequel vous y avez recours. [...]

Source : Jury Travail entreprises.com

Correction

Préconiser le contrat le plus adapté à la situation de l'entreprise, dans une réponse argumentée.

L'entreprise Yaourt CITO, face à une augmentation de la production et un besoin permanent de maintenance pour ses équipements modernisés, doit recruter un second technicien. Le gérant, Steeve GERMANICUS, hésite entre un contrat de travail temporaire (intérim), un Contrat à Durée Déterminée (CDD) d'un an renouvelable une fois, ou un Contrat à Durée Indéterminée (CDI). L'entreprise fait également face à un taux de rotation élevé du personnel qualifié.

Au regard de la situation de l'entreprise et des objectifs de croissance, le **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** est le type de contrat le plus adapté.

Arguments en faveur du CDI :

- **Nature du besoin** : L'entreprise vise une augmentation durable de sa production grâce à l'acquisition d'une nouvelle machine. Le besoin d'un technicien de maintenance supplémentaire est donc structurel et permanent, non temporaire. Le CDI est le contrat de droit commun pour les emplois durables.
- **Fidélisation du personnel et réduction du turnover** : Yaourt CITO connaît un taux de rotation élevé de son personnel, notamment en production, du fait d'offres externes. Le CDI offre une sécurité d'emploi et favorise l'intégration et l'engagement du salarié sur le long terme. Cela contribue à stabiliser les équipes et à réduire les coûts de recrutement et de formation récurrents associés au turnover.
- **Investissement en formation** : L'entreprise prévoit d'envoyer les techniciens en formation en métropole pour l'utilisation de la nouvelle machine et l'hygiène. Un tel investissement financier et temporel justifie d'assurer la pérennité de la relation de travail pour rentabiliser l'acquisition de ces compétences. Le CDI garantit que cette expertise reste au sein de l'entreprise.
- **Développement des compétences internes et implication** : Un salarié en CDI est plus enclin à s'investir pleinement dans le développement de ses compétences et dans la vie de l'entreprise. Cela favorise une meilleure performance et une plus grande implication dans les projets de modernisation de la production.
- **Maîtrise des coûts à long terme** : Bien que la rupture d'un CDI soit plus encadrée et potentiellement plus coûteuse que celle d'un CDD ou d'une mission d'intérim, le CDI évite les indemnités de précarité du CDD et les frais d'agence élevés de l'intérim. Sur le long terme, pour un besoin permanent, le CDI est souvent plus avantageux financièrement en évitant les cycles de recrutement et les coûts indirects liés à l'instabilité du personnel.

Pourquoi les autres options sont moins adaptées :

- **Contrat de travail temporaire (Intérim)** : L'intérim est idéal pour des besoins ponctuels ou des pics d'activité temporaires, offrant rapidité et flexibilité. Cependant, pour un poste de technicien de maintenance qui devient structurel avec l'augmentation de la production, il serait coûteux à long terme et ne favoriserait pas l'investissement dans la formation spécifique ni la fidélisation du personnel, ce qui est un enjeu majeur pour l'entreprise.
- **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** : Le CDD est adapté à un besoin temporaire précis (remplacement, accroissement temporaire d'activité). Bien que l'accroissement d'activité puisse justifier un CDD initial, le besoin de maintenance est devenu permanent. Un CDD ne résoudrait pas le problème de turnover à long terme et imposerait le paiement d'une indemnité de fin de contrat. Il ne permettrait pas non plus de rentabiliser pleinement l'investissement en formation compte tenu de sa durée limitée.

En conclusion, opter pour un CDI permettra à Yaourt CITO de sécuriser un poste clé pour sa croissance, de renforcer la stabilité de ses équipes, et de capitaliser sur l'investissement dans la formation de son personnel.

Exercice 2- Sujet 2020- Flores TP – Dossier 1

Créée en octobre 2004 par l'actuel dirigeant Luc FLORES, l'entreprise **FLORES TP**, implantée à Bessens dans le département du Tarn et Garonne (82), est spécialisée dans la réalisation de travaux publics et compte 37 collaborateurs.

Elle intervient sur plusieurs domaines comme le terrassement, les travaux routiers, l'assainissement, le goudronnage ainsi que les travaux de démolition. Ses principaux concurrents sont de grands groupes nationaux tels que EUROVIA, MALLET ou encore BOUFFIES TP.

Anne-Sophie MARTINET a été recrutée il y a 8 ans. Ses compétences à la fois techniques et administratives, lui ont permis d'évoluer et de prendre en charge le poste de gestionnaire du service de location de matériel lors de sa création.

Tout récemment, elle a adressé un courriel au dirigeant de l'entreprise en lui annonçant son souhait de quitter l'entreprise pour rejoindre sa région d'origine et convenir d'une rupture conventionnelle.

Luc FLORES souhaite respecter les obligations légales qui découlent de ce mode de départ.

Il est rappelé qu'en aucun cas, la candidate ou le candidat doit faire figurer ou apparaître son nom dans la copie. La collaboratrice ou le collaborateur du dirigeant de la PME sera Madame ou Monsieur X.

Il vous est demandé de :

1.1 Répondre aux demandes de Luc FLORES concernant le départ d'Anne-Sophie MARTINET.