

BTS GESTION DE LA PME

GÉRER LE PERSONNEL ET CONTRIBUER À LA GRH DE LA PME – E52 SESSION 2025

Durée : 2 heures 30

Coefficient : 4

Matériel autorisé

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Aucun document autorisé

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 13 pages numérotées de 1/13 à 13/13.

AVERTISSEMENT : dans le souci du respect de la propriété intellectuelle et du droit d'auteur, les extraits d'articles de presse, spécialisés ou non, sont reproduits en leur état originel. Ils sont donc susceptibles de comporter des mots ou expressions de style oral ou professionnel.

Ce sujet est inspiré d'une situation réelle. Toutefois, pour les besoins de l'épreuve, il a été librement adapté.

COMPOSITION DU CAS

Présentation du cas

- Dossier 1 : renouveler le Comité Social et Économique (CSE) (30 points)
- Dossier 2 : étudier une nouvelle organisation du temps de travail (50 points)

Annexes

- **Dossier 1 : renouveler le CSE**

Annexe 1	Frise chronologique de l'élection dans le cas du renouvellement du CSE	Page 7
Annexe 2	Calendrier 2025 – 2026	Page 7
Annexe 3	Entretien du 28 octobre 2025 avec le dirigeant Thierry MARCEAU au sujet des élections professionnelles du CSE	Page 8
Annexe 4	Liste des employés du Registre Unique du Personnel	Page 8
Annexe 5	Élections professionnelles : Qui peut être électeur ? Qui peut se présenter à l'élection ?	Page 9
Annexe 6	La participation des intérimaires aux élections du CSE	Page 9

- **Dossier 2 : étudier une nouvelle organisation du temps de travail**

Annexe 7	Aménagements horaires	Page 10
Annexe 8	Temps de travail et salaires annuels des salariés	Page 11
Annexe 9	Pièges de la semaine de 4 jours : vigilance pour les RH	Page 11
Annexe 10	Flexibilité et semaine de 4 jours en France, ce que souhaiteraient les employés	Page 13
Annexe 11	La semaine de 4 jours peut devenir une obligation pour les salariés... sous certaines conditions	Page 13

	FICHE D'IDENTITE DE L'ENTREPRISE
Raison Sociale	La Maison POIRIER
Siège social	125, rue Casimir Perier - 95870 BEZONS
Adresse du site internet	www.poirier.fr
Numéro SIRET	478 374 952 00032
Date de création	1977
Statut juridique	SASU, société par actions simplifiée unipersonnelle
Activité	Service de traiteur événementiel et location de matériel professionnel de cuisine
Chiffre d'affaires	5 834 300 euros
Effectif	14 salariés en CDI, 2 salariés en CDD, 4 salariés apprentis, 12 intérimaires

Depuis 1977, La Maison Poirier est un traiteur et un organisateur de réceptions, dont le siège social est situé à Bezons (95). La Maison Poirier est spécialisée dans le service Traiteur, maître d'hôtel, mobilier et location de matériel professionnel de qualité à destination exclusive des professionnels.

En 2016, Carl BEAULIEU devient directeur général de l'entreprise qui réalise plus de 5 000 événements chaque année.

Les activités de Maison Poirier sont en grande partie sous-traitées et organisées en deux marques distinctes :

- **« Poirier réception » : salons et événements d'entreprise.**

Partenaire des plus grands salons parisiens, elle intervient sur les principaux sites d'expositions VIPARIS (Paris Porte de Versailles, Paris Nord Villepinte, le Bourget...) et est référencée dans de nombreux lieux réceptifs d'exception comme l'Institut Océanographie ou les Grands Monuments Nationaux de Paris.

- **« Poirier matériel » : location de matériel professionnel** (machines à café, fours, lave-vaisselles, réfrigérateurs, fontaines à eau).

La Maison Poirier intervient avec l'aide de partenaires dans toute la France. Sa situation financière est saine. Depuis 2020, son chiffre d'affaires a doublé avec un résultat net positif de plus de 96 000 euros en 2023.

Les valeurs mises en avant par La Maison Poirier sont la qualité, la disponibilité et la proximité.

Dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, La Maison Poirier a obtenu la certification ISO 20121. Cela lui permet de valoriser et de communiquer de manière transparente sur une démarche de développement durable. Exigeante, cette certification se traduit par des produits de saison issus de circuits courts, une gestion du tri, une lutte contre le gaspillage et l'organisation de redistribution alimentaire, etc.

Le Directeur Général, Carl BEAULIEU, est épaulé par Thierry MARCEAU, Directeur Général adjoint en charge des missions ressources humaines et de la responsabilité sociale et environnementale. L'entreprise est équipée du progiciel SAGE 100 entreprise en comptabilité et gestion commerciale et sous-traite la paie. La gestion des ressources humaines au quotidien est assurée par Thierry MARCEAU.

Il fait face aujourd'hui à deux problématiques : le renouvellement du Comité Social et Économique (CSE) et un projet de réorganisation du temps de travail en 4 jours.

Les dernières élections ont eu lieu en 2022. L'employeur a l'obligation d'organiser l'élection des membres du CSE tous les 4 ans. Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

Pour rappel, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives portant sur :

- les salaires ;
- l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ;
- les conventions collectives et accords applicables dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans un contexte de tension sur le marché du travail, Carl BEAULIEU souhaite mener une réflexion sur la réorganisation du temps de travail. Cette nouvelle organisation aurait pour objectif de renforcer l'attractivité de l'entreprise, de fidéliser les salariés et de lutter contre le taux de rotation du personnel.

VOTRE MISSION

En tant que stagiaire auprès du directeur général adjoint, Thierry MARCEAU, vous êtes chargé(e) de traiter différents dossiers :

- **Dossier 1 : renouveler le CSE (30 points)**
- **Dossier 2 : étudier une nouvelle organisation du temps de travail (50 points)**

BTS GESTION DE LA PME		SESSION 2025
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME – U52	Code : 25GPMEU52-NC	Page : 4/13

Recommandations importantes

Chaque dossier peut être traité d'une manière indépendante. Cependant, la candidate ou le candidat ne doit pas négliger l'ordre dans lequel les dossiers sont présentés. Le respect de cet ordre permet de mieux s'imprégner du sujet. La candidate ou le candidat devra en outre faire preuve de discernement afin de repérer dans les documents annexés l'essentiel de l'accessoire.

Enfin, il est rappelé qu'en aucun cas, la candidate ou le candidat ne doit faire figurer ou apparaître son nom dans la copie. La ou le stagiaire du dirigeant de la PME sera madame ou monsieur Dominique MALEK.

Les différentes tâches qui sont confiées à la candidate ou au candidat apparaissent en caractères gras et en italique dans chaque dossier, dans la forme ici retenue pour ce paragraphe.

Dossier 1 : renouveler le CSE (annexes 1 à 6)

Le mandat du CSE arrivant à échéance le 27 février 2026, Thierry MARCEAU doit organiser son renouvellement. Il doit ainsi établir la liste des collaborateurs électeurs et celle des collaborateurs éligibles. Au regard du nombre de salariés, les élections doivent permettre d'élire un titulaire et un suppléant. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Thierry MARCEAU s'entretient avec vous pour organiser et planifier ces élections professionnelles.

Vous êtes chargé(e) de :

1.1 Proposer un calendrier d'organisation des élections professionnelles

1.2 Déterminer et informer Thierry MARCEAU, dans un courriel, du nombre de collaborateurs électeurs et de collaborateurs éligibles

Dossier 2 : étudier une nouvelle organisation du temps de travail (annexes 7 à 11)

Selon la DARES¹, en 2022, 8 métiers sur 10 sont en tension forte à très forte. La pression sur les embauches et la pénurie de main-d'œuvre disponible contribuent nettement à cette hausse. C'est notamment le cas des métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

¹Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

C'est pourquoi, lors de la dernière réunion avec le CSE, Carl BEAULIEU, Directeur Général, a proposé une réflexion sur l'organisation du temps de travail. Par ailleurs, il avait connaissance du souhait de certains salariés de travailler sur 4 jours.

Actuellement, l'entreprise a une activité sur 5 jours ouvrés, du lundi au vendredi de 9h à 17h. Pour les salariés des fonctions support, le vendredi est devenu un jour de plus en plus demandé pour la prise de congés ou de RTT².

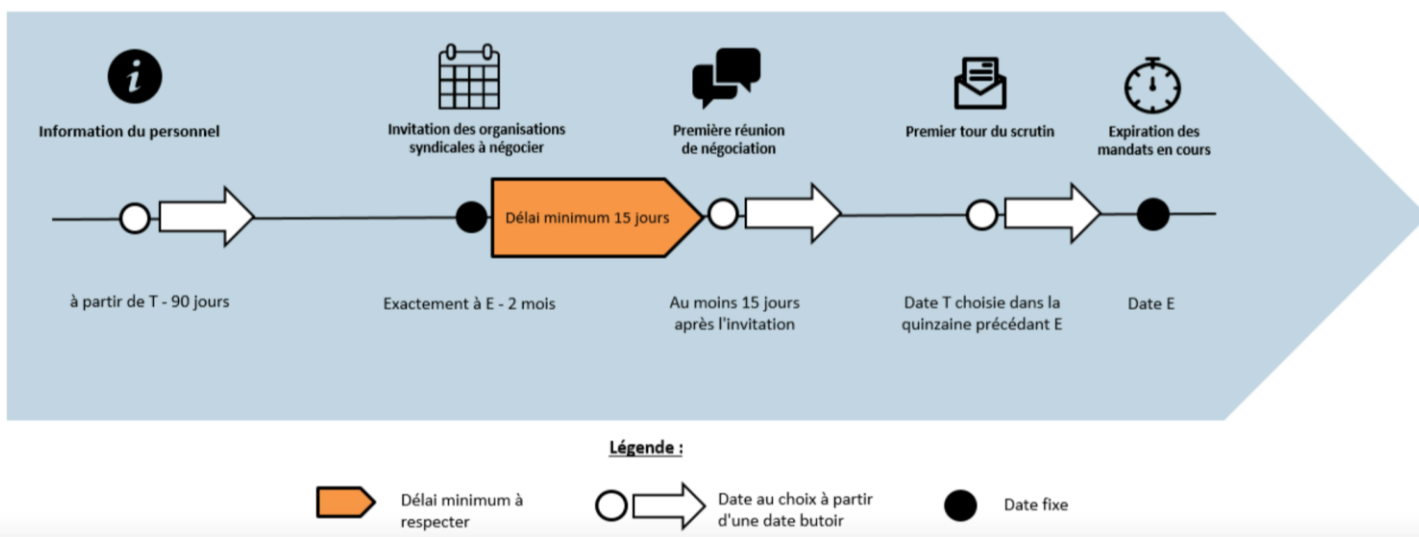
Dans cette mesure, une hypothèse d'organisation de la semaine sur 4 jours, à raison de 32h par semaine avec maintien de salaire, est à l'étude.

Vous êtes chargé(e) de :

2.1 Calculer le surcoût pour l'entreprise de la mise en place de la semaine de 4 jours pour les salariés : masse salariale 35h, masse salariale 32h et coût supplémentaire.

2.2 Présenter dans un rapport, à Carl BEAULIEU, les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation du temps de travail en intégrant votre analyse de coûts

Annexe 1 : frise chronologique de l'élection dans le cas du renouvellement du CSE



Source : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Annexe 2 : calendrier 2025 – 2026

2025

Calendarpedia
Your source for calendars

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

1/1 Jour de l'an, 21/4 Lundi de Pâques, 1/5 Fête du Travail, 8/5 Fête de la Victoire, 29/5 Ascension, 9/5 Lundi de Pentecôte, 14/7 Fête nationale, 15/8 Assomption, 1/11 Toussaint, 11/11 Armistice, 25/12 Noël

2026

Calendarpedia
Your source for calendars

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

1/1 Jour de l'an, 6/4 Lundi de Pâques, 1/5 Fête du Travail, 8/5 Fête de la Victoire, 14/5 Ascension, 25/5 Lundi de Pentecôte, 14/7 Fête nationale, 15/8 Assomption, 1/11 Toussaint, 11/11 Armistice, 25/12 Noël

Source : <http://www.calendarpedia.com/calendrier-deux-ans-2025-2026.html>

Annexe 3 : entretien du 28 octobre 2025 avec le dirigeant Thierry MARCEAU au sujet des élections professionnelles du CSE

Thierry MARCEAU : Bonjour, je vous ai fait venir dans mon bureau car nous avons un CSE dont le mandat arrivera à son terme le 27 février 2026. Il faudra en informer nos collaborateurs. Il n'y a pas de syndicat représentatif, mais un protocole d'élections est nécessaire. J'aurais besoin de votre aide pour organiser les nouvelles élections et établir la liste des électeurs. Pour les candidatures, ce sera essentiellement des renouvellements de mandats qui s'achèvent mais il peut y avoir de nouvelles candidatures. Certains salariés m'ont fait part de leur souhait de candidater.

Assistant(e) : Très bien Monsieur, quelles sont précisément mes missions ?

Thierry MARCEAU : Pour lundi prochain, vous m'indiquerez le nombre de collaborateurs électeurs (votants) et de collaborateurs éligibles, c'est-à-dire ceux qui peuvent se présenter en tant que candidat à l'élection. N'oubliez pas que Carl BEAULIEU, Directeur général, et moi-même, sommes salariés assimilés à l'employeur, et donc non éligibles. Par ailleurs, les apprentis ont le statut de salariés.

Assistant(e) : Avez-vous d'autres demandes ?

Thierry MARCEAU : Vous me transmettez un calendrier d'organisation des élections précisant les dates de chaque étape. Je vous remercie pour votre travail.

Source auteurs

Annexe 4 : liste des employés du Registre Unique du Personnel

Salariés	Contrat	Service/Fonction	Date naissance	Date embauche
COULY Jérôme	Apprenti	Comptabilité	24/06/2009	01/10/2024
DULAC Karine	Apprenti	Commercial	18/02/2005	01/09/2024
FUTTET Baptiste	Apprenti	ADV	18/03/2010	01/09/2025
TRAORE Aïssa	Apprenti	ADV	01/05/2005	01/09/2024
BRUN Patricia	CDD	Commercial	15/04/1998	03/06/2025
TOWA Rémi	CDD	ADV	20/09/1996	12/03/2024
ADIAOU Ahmed	CDI	Logistique	12/11/1985	23/10/2015
BELKACEM Sarah	CDI	Commercial	15/09/1996	10/09/2024
CAGES Mathieu	CDI	ADV	15/10/1999	01/05/2016
CHENU Soraya	CDI	ADV	05/12/1989	20/12/2018
DUPONTEAU Ha-drien	CDI	Commercial	08/09/1998	12/10/2020
DOUCET Amir	CDI	Commercial	27/04/1990	02/05/2022
FILO Cathy	CDI	Comptabilité	13/12/1991	01/02/2023
HEBERT Hugues	CDI	ADV	20/01/1990	01/02/2006
MARCEAU Thierry	CDI	DG Adjoint	06/12/1986	01/06/2013
LAOUATA Amina	CDI	Comptabilité	23/05/1990	15/09/2021
MEDIN Sana	CDI	Communication	29/03/1992	08/05/2018
PESTEL Julienne	CDI	Commercial	14/03/1988	09/03/2023
YOSE Antonio	CDI	Logistique	26/08/1995	15/06/2025
BEAULIEU Carl	CDI	DG	02/09/1984	01/05/2012

BEN Arthur	Intérim	Logistique	23/10/2000	01/10/2023
DINGH Sao	Intérim	Logistique	04/11/1996	06/01/2025
ESTAH Marianne	Intérim	Logistique	19/05/1992	02/09/2024
GAUMINE Ariane	Intérim	Logistique	09/10/1989	05/06/2024
HARRY Jules	Intérim	Logistique	02/03/1994	01/10/2024
LANDRIEUX Pierre	Intérim	Logistique	12/12/1991	09/01/2025
MORTIER Eric	Intérim	Logistique	04/01/1998	02/11/2024
RADUR Cloé	Intérim	Logistique	21/03/1999	02/11/2024
RIALLAND Lau- rence	Intérim	Logistique	18/03/1987	01/06/2024
DEMON Julie	Intérim / temps partiel	Logistique	12/10/1995	15/10/2023
FATIAH Mohamed	Intérim / temps partiel	Logistique	09/05/1993	01/12/2024
MOUSFAR Ali	Intérim / temps partiel	Logistique	10/10/2000	12/12/2024

Source auteurs

Annexe 5 : élections professionnelles : qui peut être électeur ? Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour être électeur, il faut remplir les 3 critères suivants :

- Être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1er tour du scrutin.
- Être âgé de 16 ans au moins.
- Jouir de ses droits civiques.

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être âgé de 18 ans au moins.
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins.
- Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur.
- Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

Source : <https://entreprendre.service-public.fr>

Annexe 6 : la participation des intérimaires aux élections du CSE

Les salariés intérimaires, en fonction de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour les élections professionnelles (articles L. 1111-2 et R. 1111-1 du Code du travail).

Un salarié intérimaire peut-il participer aux élections du CSE ?

Selon la Cour de cassation, le salarié intérimaire n'étant pas électeur, il n'est, en conséquence, pas éligible, dans l'entreprise où il exécute sa mission, l'entreprise utilisatrice (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1er avril 2008, n° 07-60.287).

Source : culture-rh.com

Annexe 7 : aménagements horaires

Aménagements horaires actuels

LUNDI	9h-12h	13h-17h	7,00
MARDI	9h-12h	13h-17h	7,00
MERCREDI	9h-12h	13h-17h	7,00
JEUDI	9h-12h	13h-17h	7,00
VENDREDI	9h-12h	13h-17h	7,00
			35,00

Projet d'aménagements horaires de 4 jours

LUNDI	9h-12h	13h-18h	8,00
MARDI	9h-12h	13h-18h	8,00
MERCREDI	9h-12h	13h-18h	8,00
JEUDI	9h-12h	13h-18h	8,00
			32,00

NB : Pour les salariés en temps partiel à 28h, la direction prévoit une prime compensatoire annuelle correspondant à 5% du salaire annuel.

Source auteurs

Annexe 8 : temps de travail et salaires annuels des salariés

Nom et prénom des salariés		Temps de travail en heures	Salaire mensuel brut	Remarque
ADIAOU	AHMED	28	3 800	Ne travaille pas le vendredi
BELKACEM	SARAH	35	4 700	
BRUN	PATRICIA	35	2 100	CDD
CAGES	MATHIEU	35	2 700	
CHENU	SORAYA	28	2 300	Ne travaille pas le vendredi
COULY	JEROME	35	620	Apprenti
DUPONTEAU	HADRIEN	35	3 100	
DOUCET	AMIR	35	2 200	
DULAC	KARINE	35	850	Apprentie
FILO	CATHY	35	2 500	
FUTTET	Baptiste	35	620	Apprenti
HEBERT	HUGUES	35	4 800	
LAOUMATA	AMINA	35	4 400	
MEDIN	SANA	35	2 300	
PESTEL	JULIENNE	35	2 200	
TOWA	REMI	28	1 800	CDD - Ne travaille pas le lundi
TRAORE	AISSA	35	850	Apprentie
YOSE	ANTONIO	35	2 900	

Source auteurs

Annexe 9 : pièges de la semaine de 4 jours : vigilance pour les RH (14/08/2024)

La semaine de 4 jours, assortie d'une réduction du temps de travail hebdomadaire, semble continuer sa progression dans les entreprises en France en 2024. Quand elle est mise en place avec succès dans une entreprise, ses avantages semblent plutôt évidents : compétitivité, performance, QVT³, attraction et fidélisation des talents... Mais elle n'est ni simple à déployer ni simple à faire fonctionner dans la durée. Et les RH sont en première ligne aux côtés des managers.

³ Qualité de Vie au Travail

Attractivité et marque employeur : les pièges de la semaine de 4 jours

La semaine de 4 jours a un pouvoir d'attraction des talents quasi indéniable. Mais cela génère de nouveaux problèmes pour les RH.

Car si l'impact sur la qualité de vie au travail et sur la vie personnelle (via le jour supplémentaire de repos accordé chaque semaine) a un pouvoir d'attractivité très élevé, il est aussi crucial pour les recruteurs d'arriver à trier, parmi les candidats, ceux qui veulent rejoindre un projet global d'entreprise, et pas juste une entreprise qui est passée à la semaine de 4 jours. (...)

Si la semaine de 4 jours peut paraître séduisante, elle n'est pas forcément adaptée à tout le monde. Une personne qui a une culture du travail plus portée sur la quantité de travail que la qualité, ou qui privilégie les échanges de travail synchrones (en réunion, à l'oral, etc.), risque de ne pas y trouver son compte. (...)

Fidélisation : les impasses possibles et le piège de la « cage dorée »

D'une part, celles et ceux qui restent dans l'entreprise pourraient avoir moins de possibilités d'évolution de carrière. En effet, avec moins de départs, il peut y avoir très peu de postes à pourvoir en interne, et donc moins de choix (ou aucun) de mobilité interne. (...)

D'autre part, il peut y avoir un phénomène que l'on appelle la « cage dorée ». À savoir des conditions de travail si intéressantes qu'elles incitent les salariés à rester dans l'entreprise même lorsque le travail quotidien ou les relations avec leurs collègues répondent moins ou plus du tout à leurs attentes. Ce qui peut créer des situations où des salariés désengagés, ou moins impliqués, ne quitteront pour autant pas l'entreprise afin de garder cet « avantage » de la semaine de 4 jours qui n'existe que dans une minorité d'entreprises actuellement. (...)

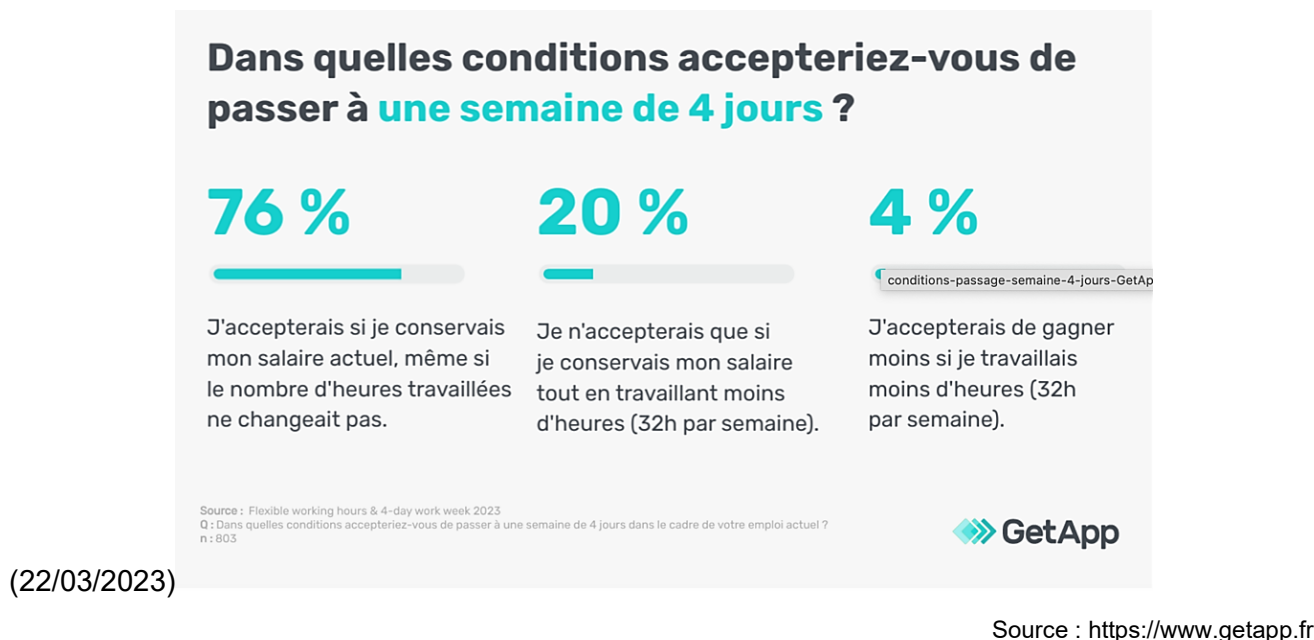
Culture d'entreprise : gérer l'évolution du rapport au travail

Si les entreprises qui passent à la semaine de 4 jours ont une culture d'entreprise souvent déjà compatible avec la nouvelle organisation du travail que cela va impliquer, il n'en reste pas moins qu'il va falloir gérer quelques évolutions liées à cette culture. Le point central sera celui du rapport au travail, pour soutenir une organisation plus efficace permettant de produire autant sinon plus en un peu moins de temps (32 h au lieu de 35 h dans la plupart des cas). Car, en définitive, c'est la condition de réussite de la semaine de 4 jours.

Pour cela, les RH ont un vrai chantier à mener autour des valeurs de l'entreprise en lien avec le travail. (...)

Source : <https://myrhline.com/>

Annexe 10 : flexibilité et semaine de 4 jours en France, ce que souhaiteraient les employés



Annexe 11 : la semaine de 4 jours peut devenir une obligation pour les salariés... sous certaines conditions (18/06/2024)

La semaine de 4 jours revient à réduire le temps de travail hebdomadaire des salariés et une telle action nécessite donc de passer par la voie d'un accord d'entreprise. L'employeur ne peut donc pas forcer ses salariés à passer à la semaine de 4 jours. En revanche, avec la semaine « en » 4 jours, puisqu'on reste sur un temps de travail hebdomadaire de 35 heures et qu'il est simplement question d'une nouvelle répartition du temps de travail sur la semaine, « *l'employeur est en mesure de l'imposer* » aux salariés, a indiqué Lionel Vuidard, avocat associé en droit social au cabinet Linklaters, devant les journalistes de l'Ajjs, ce mardi. À condition, cependant, d'avoir consulté en amont le comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

Source : www.capital.fr