

DCG 3

Droit social

MANUEL

6^e édition

Jean-François Bocquillon

Agrégé d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

Christine Alglave

Agrégée d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

Martine Mariage

Agrégée d'économie et gestion

DUNOD

En partenariat avec

Lefebvre Dalloz

Crédits iconographiques

Par ordre d'apparition : © negotiate by Creative Stall from the Noun Project ; © proclaim by Mitchell Eva from the Noun Project ; © Employee by mungang kim from the Noun Project ; © boss by Hare Krishna from the Noun Project ; © Open Door by Savannah Vize from the Noun Project ; © Book by Kamaluddin from the Noun Project ; © forensic science by Made from the Noun Project ; © Worker by Wilson Joseph from the Noun Project ; © validation by Adrien Coquet from the Noun Project ; © inspection by Creative Stall from the Noun Project ; © court by Dinosoft Labs from the Noun Project ; © Book by Dinosoft Labs from the Noun Project ; © court by Adricons from the Noun Project ; © archives by Pedro Santos from the Noun Project ; © no children by Maurizio Fusillo from the Noun Project ; © agreement by Vectors Market from the Noun Project ; © content by Viral faisalovers from the Noun Project ; © boss by Fiona OM from the Noun Project ; © Worker by Danielle Gracioso from the Noun Project ; © Forbidden by b farias from the Noun Project ; © show by Adrien Coquet from the Noun Project ; © Calendar by Markus from the Noun Project ; p. 84 © contract by Bartama Graphic from the Noun Project ; © Worker by ProSymbols from the Noun Project ; © Check Mark by AlfredoCreates @flaticondesign.com from the Noun Project ; © Forbidden by Samet Kuru from the Noun Project ; © Accident by Adrien Coquet from the Noun Project ; © old man by Gan Khoon Lay from the Noun Project ; © before by Alice Design from the Noun Project ; © process by Anna Sophie from the Noun Project ; © after by Alice Design from the Noun Project ; © Worker by Danielle Gracioso from the Noun Project ; © boss by Hare Krishna from the Noun Project ; © Calendar by Markus from the Noun Project ; © sleep by Gan Khoon Lay from the Noun Project ; © weekends by Yuri Mazursky from the Noun Project ; © holiday by Bhuvan from the Noun Project ; © Ten in One by Natalia Lytvyn from the Noun Project ; © Société Générale – Conception graphique : © Maud Bacon, maudbacon.fr ; © skills by Adrien Coquet from the Noun Project ; © person by mikicon from the Noun Project ; © people by Alex Quinto from the Noun Project ; © add by Duncan Cleary from the Noun Project ; © Move by sandra from the Noun Project ; © wrong by Adrien Coquet from the Noun Project ; © rules by Marie Van den Broeck from the Noun Project ; © rules by Marie Van den Broeck from the Noun Project ; © list item by ProSymbols from the Noun Project ; © Meeting by Adrien Coquet from the Noun Project ; © instructor by SBTS from the Noun Project ; © Expert User by Erik Vullings, NL ; © Health by Guilherme Furtado from the Noun Project ; © center by camila sz from the Noun Project ; © interview by Gan Khoon Lay from the Noun Project ; © Information by Xinh Studio from the Noun Project ; © Crowdfunding by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © Poster by Eddy Ymeri from the Noun Project ; © room by Susannanova from the Noun Project ; © Meeting by pauldeluniv from the Noun Project ; © clock by Liswati from the Noun Project ; © Mission by Deemak Daksina from the Noun Project ; © resources by Eucalyp from the Noun Project ; © Refresh Folder Contents by Creaticca Creative Agency from the Noun Project ; © press release by visual language from the Noun Project ; © Set Up Alarm by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © Institution by Stepan Voevodin from the Noun Project ; © publish by Aficons from the Noun Project ; © Stamp by Creative Stall from the Noun Project ; © hourglass by Guilhem from the Noun Project ; © hourglass by Guilhem from the Noun Project ; © rules by Arthur Shlain from the Noun Project ; © Vote by Mark Aventura from the Noun Project ; © Lock by Travis Avery from the Noun Project ; © Lock by Travis Avery from the Noun Project ; © equality by Magicon from the Time by Creative ; © Time by Creative Mania from the Noun Project ; © Percent by Ker 'is from the Noun Project ; © savings by Gregor Cresnar from the Noun Project ; © Pension by IYIKON from the Noun Project ; © Locker by Gregor Cesnar from the Noun Project ; © Lock by Milinda Courey from the Noun Project ; © agreement by faisalovers from the Noun Project ; © versus by priyanka from the Noun Project ; © stetoscope by habione from the Noun Project ; © Mail Box by Abdelkader Kharmchen from the Noun Project ; © Office by Dinosoft Labs from the Noun Project ; © relationships by Davo Sime from the Noun Project ; © euro suitcase by b farias from the Noun Project ; © Location by iconix user from the Noun Project ; © path by Nancy from the Noun Project ; © mind by Adrien Coquet from the Noun Project ; © Hospital by Vadim Solomakhin from the Noun Project ; © Disease by Adrien Coquet from the Noun Project ; © Pregnancy by Sergey Demushkin from the Noun Project ; © Disability by DC Icons from the Noun Project ; © murder by tulpahn from the Noun Project ; © risk by Nithinan Tatah from the Noun Project ; © Ok by Arthur Shlain from the Noun Project ; ©SurfsUp.

Couverture : Nicolas Wiel et Elizabeth Riba

Maquette intérieure : Yves Tremblay

Mise en page : Nord Compo

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-086125-5

SOMMAIRE

Programme	IV
Avant-propos	XIII
Rendez-vous Méthode	XV
Table des sigles et abréviations	XXIII
Partie 1 Introduction au droit du travail	
Chapitre 1 Les évolutions et sources du droit du travail	1
Chapitre 2 Les contrôles du droit et le contentieux de la relation de travail	24
PARTIE 1 : CAS DE SYNTHÈSE	44
Partie 2 Aspects individuels du droit du travail	
Chapitre 3 La formation et l'exécution du contrat de travail	46
Chapitre 4 La diversité des contrats de travail	67
Chapitre 5 L'évolution du contrat de travail	89
Chapitre 6 Le temps de travail	114
Chapitre 7 La rémunération du salarié	136
Chapitre 8 La formation du salarié	156
Chapitre 9 Les pouvoirs de l'employeur et les libertés des salariés	180
Chapitre 10 Les pouvoirs de l'employeur et la protection de la santé des salariés	204
Chapitre 11 La rupture du contrat de travail	226
PARTIE 2 : CAS DE SYNTHÈSE	255
Partie 3 Aspects collectifs du droit du travail	
Chapitre 12 La représentation collective	260
Chapitre 13 La négociation collective	286
Chapitre 14 L'association des salariés aux performances de l'entreprise	307
Chapitre 15 Les conflits collectifs	331
PARTIE 3 : CAS DE SYNTHÈSE	351
Partie 4 La protection sociale	
Chapitre 16 Le droit de la protection sociale : introduction	353
Chapitre 17 Le contrôle et le contentieux social	372
Chapitre 18 Le régime général de la sécurité sociale	384
Chapitre 19 La protection contre le chômage	410
Chapitre 20 La protection sociale complémentaire	423
Chapitre 21 Les autres régimes de protection sociale	438
PARTIE 4 : CAS DE SYNTHÈSE	450
Sujet type d'examen	452
Corrigé du sujet type d'examen	466
Quiz : corrigé.....	478
Index	479

PROGRAMME

Axe 1. Droit des affaires

Les unités d'enseignement (UE) des « fondamentaux du droit » (UE 1), de « droit des sociétés et des groupements d'affaire » (UE 2), de « droit social » (UE 3) et de « droit fiscal » (UE 4) ont pour objet de fournir au titulaire du DCG une connaissance juridique du fonctionnement des organisations.

Ces unités d'enseignement devront, notamment, permettre le développement de compétences spécifiques :

- identifier et hiérarchiser les sources juridiques ;
- rechercher et analyser une documentation juridique fiable et actualisée ;
- analyser une décision de justice et en dégager la portée ;
- qualifier et analyser un contrat ou un document professionnel ;
- qualifier les faits, articuler un raisonnement juridique et proposer une solution adaptée, dans le cadre d'une situation juridique donnée.

UE 3. Droit social

Niveau L – 150 heures – 14 ECTS

- Nature : épreuve écrite portant sur l'étude d'une ou de plusieurs situations pratiques et/ou le commentaire d'un ou de plusieurs documents et/ou une ou plusieurs questions.
- Durée : 3 heures.
- Coefficient : 1.

1. Introduction au droit du travail (20 heures)

1.1. Évolutions et sources du droit du travail

Sens et portée de l'étude. Cette introduction a pour objet de :

- donner une approche du droit du travail ;
- définir les sources documentaires et préciser comment s'en servir ;
- distinguer les différentes normes qui fondent les droits et obligations des employeurs et des salariés ;
- comprendre la hiérarchie des normes ;
- appréhender les enjeux contemporains du droit du travail : flexisécurité, sécurisation des parcours professionnels notamment.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none">• Identifier les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer.• Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail.• Régler un conflit de normes en droit du travail.• Qualifier un contrat de travail.• Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, sous-traitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques.• Analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques.	<ul style="list-style-type: none">• Repères historiques relatifs à la construction du droit du travail.• Définition du droit du travail : caractères du droit du travail : protection du salarié, dimension collective des relations de travail, conflits et évolutions en lien avec le contexte économique ; champ d'application.• Principes récents en droit du travail : égalité homme-femme, égalité de traitement, non-discrimination.• Sources spécifiques au droit du travail : sources internationales et sources européennes, sources nationales étatiques et professionnelles, jurisprudence, contrat de travail, usages et engagements unilatéraux de l'employeur.• Importance des sources professionnelles : place accordée à l'accord d'entreprise au sein du droit négocié.• Hiérarchie des normes et règles de résolution des conflits de normes.

1.2. Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail

Sens et portée de l'étude. Le contentieux de la relation de travail est éclaté entre de nombreuses juridictions. Le contentieux le plus fréquent relève du conseil de prud'hommes et porte sur la rupture du contrat de travail. Pour remédier à la longueur parfois excessive des procédures et à l'incertitude de leur issue, le législateur développe divers modes alternatifs de règlement des différends. Ce contentieux de masse illustre l'importance de connaître les mécanismes de contrôle de l'application des règles de droit par l'administration ainsi que les règles contentieuses fondamentales.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Caractériser l'infraction de travail dissimulé et ses conséquences. • Identifier les missions et moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail et de la Direccte. • Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige du travail. • Schématiser la procédure prud'homale. • Informer sur la nature et les caractéristiques des modes alternatifs de règlement des différends dans le cadre d'un litige individuel prud'homal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de l'inspection du travail et des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) • Les contrôles de l'application du droit du travail : le contrôle du travail dissimulé, les contrôles de l'inspection du travail. • Les contentieux de la relation de travail : le contentieux prud'homal, les modes alternatifs de règlement des différends (MARD) dans le cadre d'un litige prud'homal, le contentieux civil du travail, le contentieux pénal du travail, le contentieux administratif du travail.

2. Aspects individuels du droit du travail (70 heures)

2.1. La formation et l'exécution du contrat de travail

Sens et portée de l'étude. La relation de travail est une relation contractuelle qui doit suivre les règles du droit des obligations. Recruter, rédiger un contrat de travail, insérer des clauses particulières sont autant de techniques contractuelles où se manifeste la liberté des parties.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier la légalité d'un recrutement. • Distinguer pourparlers, offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail. • Vérifier la formation du contrat de travail et les formalités liées à l'embauche. • Déterminer les principales obligations légales des parties à un contrat de travail. • Qualifier les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité. • Rédiger une clause du contrat de travail et en apprécier l'intérêt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement : les acteurs, les restrictions à la liberté d'embauche, les modalités de recrutement. • La formation du contrat de travail : conclusion du contrat de travail ; conditions de fond (consentement, capacité, contenu licite et certain) ; conditions de forme. • Les formalités liées à l'embauche. • L'exécution du contrat : les obligations de l'employeur et du salarié. • Les clauses courantes inscrites dans un contrat de travail : période d'essai, non concurrence, dédit formation, mobilité, objectifs, exclusivité.

2.2. La diversité des contrats de travail

Sens et portée de l'étude. Il n'y a pas un contrat de travail mais différents types de contrats de travail. Si le contrat à durée indéterminée (CDI) reste le contrat de droit commun, l'embauche se formalise souvent par des contrats précaires. Certains types de contrats sont utilisés dans le cadre de la formation professionnelle en alternance, d'autres pour répondre aux besoins des entreprises. Le droit négocié joue un rôle croissant dans la définition des modalités de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) ou aux contrats de travail temporaire (CTT).

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Justifier le choix d'un contrat de travail dans un contexte donné. Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT. Comparer le régime juridique du CDD et du CTT. Identifier les spécificités du portage salarial, du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation. Apprécier l'intérêt du recours au temps partiel pour l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat à durée indéterminée. Le CDI de chantier ou d'opération. Les contrats atypiques : CDD, CTT, portage salarial, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation. Le contrat à temps partiel.

2.3. L'évolution du contrat de travail

Sens et portée de l'étude. Le contrat de travail est un contrat à exécution successive dont le déroulement peut être affecté par des événements extérieurs. La stabilité de la relation de travail peut alors être mise en cause : pour protéger le salarié et tenir compte des besoins de l'entreprise, le droit a développé les régimes de la modification du contrat de travail, du transfert d'entreprise et de la suspension du contrat de travail.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les cas de suspension du contrat de travail et en déduire les principaux effets. Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail ; en tirer les conséquences juridiques. Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur et en tirer les conséquences juridiques pour l'une ou l'autre des parties. 	<ul style="list-style-type: none"> La suspension du contrat : généralités (classification des causes de suspension, règles communes), étude des cas de suspension liés à un arrêt maladie dû à un risque professionnel, à un risque non professionnel, à une maternité. La modification du contrat. Le transfert d'entreprise et le maintien du contrat de travail.

2.4. Le temps de travail

Sens et portée de l'étude. Vie professionnelle et personnelle s'articulent autour de la réglementation du temps de travail. Alors que la baisse de la durée du travail n'est plus au cœur des réformes législatives, durée et aménagement du temps de travail sont devenus un des enjeux de la négociation collective.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Qualifier le temps de travail effectif. Préciser le cadre légal et conventionnel du recours aux heures supplémentaires et les obligations de l'employeur en termes de repos et de rémunération, dans une situation donnée. Préciser les conditions et les effets du recours à l'aménagement du temps de travail, au travail de nuit et aux conventions de forfait. Établir le cadre légal des droits à congés payés. Identifier les dérogations au repos dominical et leur régime à partir d'une documentation. Évaluer les marges de manœuvre de l'employeur pour faire varier le temps de travail d'un salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> La durée du travail : durée légale ; régime juridique des heures supplémentaires ; aménagement du temps de travail ; travail de nuit ; principales caractéristiques des conventions de forfait ; obligations de l'employeur quant à la mesure de la charge de travail des salariés. Les congés et repos : congés payés ; jours fériés, repos (quotidien, hebdomadaire et dominical) ; principaux types de dérogations au repos dominical.

2.5. La rémunération

Sens et portée de l'étude. La fixation du salaire, contrepartie du travail, ne résulte pas de la simple liberté contractuelle : des règles d'origine légale, conventionnelle ou jurisprudentielle encadrent la rémunération.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none">• Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération.• Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.	<ul style="list-style-type: none">• Les différents éléments du salaire.• Les modalités de détermination du salaire et de ses éléments accessoires et complémentaires.• Les mesures de protection du salaire à l'égard des créanciers de l'employeur et du salarié.• Le bulletin de salaire : mentions obligatoires et interdites, notion de salaire brut, salaire net et lien avec la protection sociale.• Les conditions de remise, conservation et force probante du bulletin de salaire.

2.6. La formation du salarié

Sens et portée de l'étude. La formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle participe à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion des salariés. La mise en œuvre du compte personnel de formation doit favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. S'il incombe à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le salarié peut prendre l'initiative d'une action de formation.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none">• Identifier les différentes contributions de l'employeur au financement de la formation.• Préciser les obligations de l'employeur en matière d'adaptation de ses salariés aux évolutions de l'emploi et leurs conséquences juridiques.• Repérer les différents types d'actions de formation inscrites dans un plan de formation et comprendre son intérêt pour l'employeur.• Vérifier les conditions de mobilisation du compte personnel de formation ou d'obtention d'un congé individuel de formation.• Établir le rôle des différents acteurs de la formation selon le dispositif de formation.	<ul style="list-style-type: none">• Obligations de l'employeur :<ul style="list-style-type: none">• financement de la formation par les cotisations patronales ;• adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi ;• entretien biennuel ;• formation lors du licenciement.• Plan de formation : outil de l'employeur pour répondre à ses obligations et objectifs stratégiques de gestion des compétences.• Mobilisation du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation et leurs conséquences juridiques.• Validation des acquis d'expérience.• Acteurs de la formation : financeurs, opérateurs.

2.7. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés

Sens et portée de l'étude. Le pouvoir de l'employeur, inhérent à sa qualité de chef d'entreprise, réside dans son pouvoir normatif (élaboration de règles) mais également dans la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires. L'exercice des pouvoirs de l'employeur s'établit dans le respect des droits individuels et fondamentaux du salarié. Le juge exerce un contrôle sur l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur pour assurer le respect de ces droits et libertés. Il intervient également dans le cadre du contrôle de constitutionnalité et du contrôle judiciaire pour assurer le respect des droits de l'employeur à travers notamment la reconnaissance de la liberté d'entreprendre.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier la validité du règlement intérieur. • Caractériser le degré de gravité d'une faute, déterminer les sanctions associées et la procédure disciplinaire adéquate. • Apprécier l'étendue du pouvoir de contrôle du juge sur la mise en œuvre du pouvoir de sanction de l'employeur. • Vérifier le respect par l'employeur des libertés individuelles et fondamentales du salarié dans l'exercice de ses pouvoirs. • Repérer un cas de discrimination dans le cadre de la relation de travail et en tirer les conséquences juridiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondements du pouvoir de l'employeur. • Actes réglementaires de l'employeur. • Droit disciplinaire : fautes et sanctions disciplinaires ; garanties procédurales ; contrôle judiciaire. • Articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les libertés fondamentales et individuelles du salarié. • Articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et le principe de non-discrimination.

2.8. Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés

Sens et portée de l'étude. L'exécution du contrat de travail fait peser sur les salariés des risques professionnels susceptibles d'altérer leur santé ou de provoquer un accident. Il incombe à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre. Cependant, le salarié est aussi acteur de sa sécurité : il lui appartient de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les instances chargées de la protection de la santé du salarié, et exposer leurs attributions. • Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son droit d'alerte, dans une situation donnée. • Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur et les sanctions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations de l'employeur et sanctions : • obligation générale de sécurité (étendue et mise en œuvre) ; • prévention de la pénibilité ; • responsabilité pénale de l'employeur au titre du code du travail et du code pénal ; • délégation de pouvoirs ; • responsabilité civile. • Droits et obligations du salarié en matière de sécurité et de santé. • Acteurs de la santé au travail.

2.9. La rupture du contrat de travail

Sens et portée de l'étude. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ou d'un commun accord. Les modes de rupture sont relativement diversifiés et obéissent à des règles propres. Le licenciement, notamment pour motif économique, pose la question de l'emploi : aussi, il fait l'objet d'une réglementation complexe et évolutive qui vise à la fois la protection de l'emploi et la recherche de l'efficacité économique.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Analyser la validité d'un licenciement pour motif personnel. Apprécier la possibilité pour l'employeur d'avoir recours au licenciement pour motif économique dans un contexte donné. Exploiter une documentation juridique relative aux obligations de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. Décrire la procédure de validation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et ses conséquences. Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée. Préciser les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail dans une situation donnée. 	<ul style="list-style-type: none"> Le licenciement pour motif personnel : motifs et procédure. Le licenciement pour motif économique : motifs, obligations de l'employeur, procédure de licenciement individuel, collectif de moins de 10 salariés, procédure de grand licenciement collectif. Les autres modes de rupture du contrat de travail : la démission, la prise d'acte de la rupture, la rupture conventionnelle, la force majeure, la résiliation judiciaire, le départ et la mise à la retraite. Les effets de la rupture du contrat de travail.

3. Aspects collectifs du droit du travail (40 heures)

3.1. La représentation collective

Sens et portée de l'étude. Le travail s'exerce dans une collectivité : au contrat se superposent des règles démocratiques inspirées de la représentation politique. Différentes institutions de représentation et des dispositifs d'information ont été progressivement introduits au sein de l'entreprise.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les principales institutions représentatives du personnel et leurs principales attributions. Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place une institution représentative du personnel. Caractériser les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs et distinguer leurs prérogatives. Identifier les salariés protégés et les moyens de leur protection. Caractériser le délit d'entrave et ses sanctions. 	<ul style="list-style-type: none"> Les institutions représentatives du personnel : mise en place, missions et moyens. Le bilan social. Les syndicats : la liberté syndicale ; le statut juridique des syndicats ; la représentation syndicale dans l'entreprise ; rôles de l'action syndicale. La protection des institutions représentatives du personnel et des syndicats : les personnes protégées ; les moyens de la protection ; les délits d'entrave.

3.2. La négociation collective

Sens et portée de l'étude. Au fil des réformes, la place laissée à la négociation collective s'étend régulièrement. En particulier, le rôle des accords de branche et des accords d'entreprise a été significativement renforcé dans la définition des règles encadrant la relation de travail. Pour renforcer la légitimité des accords collectifs, le législateur a imposé la règle des accords majoritaires.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer le champ d'application de l'accord ou de la convention ordinaire, élargi ou étendu. • Articuler les normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi. • Identifier les personnes habilitées à négocier des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical. • Vérifier les conditions de validité de l'accord ou de la convention aux différents niveaux de négociation. • Analyser la légalité et les effets d'une procédure de dénonciation d'un accord collectif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le droit commun de la négociation et des conventions collectives : formation, révision, dénonciation, modalités d'application, extension et élargissement. • Le droit particulier de la négociation et des conventions collectives : accords nationaux interprofessionnels ; accords et conventions de branche ; accords d'entreprise.

3.3. L'association des salariés aux performances de l'entreprise

Sens et portée de l'étude. Différentes dispositions permettent d'associer, de façon facultative ou obligatoire, les salariés aux performances de l'entreprise.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Distinguer participation et intéressement. • Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place la participation. • Distinguer PEE et PERCO. 	<ul style="list-style-type: none"> • La participation des salariés aux résultats de l'entreprise. • L'intéressement. • Les plans d'épargne : PEE (plan d'épargne entreprise), PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).

3.4. Les conflits collectifs

Sens et portée de l'étude. Le droit de grève est une liberté conquise par une longue lutte sociale. Délit pénal jusqu'à l'abolition du délit de coalition par la loi du 25 mai 1864, elle est devenue une liberté à valeur constitutionnelle dès lors qu'elle s'exerce dans le cadre des lois qui la règlementent.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Différencier un mouvement illicite et une grève licite. • Identifier les effets de l'exercice normal du droit de grève. • Caractériser l'exercice anormal du droit de grève et en tirer les conséquences. • Identifier une situation contraignante pouvant fonder un lock-out et préciser son régime. • Caractériser conciliation, médiation et arbitrage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les conflits non contentieux de la relation de travail : • la grève ; • le « lock-out » ; • les modes alternatifs de règlement des différends (MARD) dans le cadre d'un litige collectif : la conciliation, la médiation et l'arbitrage.

4. La protection sociale (20 heures)

4.1. Introduction au droit de la protection sociale

Sens et portée de l'étude. La protection sociale garantit les personnes contre les risques sociaux susceptibles de réduire ou de supprimer leurs revenus ou d'accroître leurs dépenses (vieillesse, maladie, invalidité, chômage...). Si la Sécurité sociale en est l'un des acteurs majeurs, d'autres organismes interviennent dans la prise en charge des risques sociaux.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Repérer les grandes étapes et principes de la construction du droit de la protection sociale. Schématiser l'organisation de la protection sociale : les grands acteurs de la protection sociale et les risques couverts. Repérer les sources du droit de la protection sociale. Identifier les différents régimes sociaux. Identifier le régime auquel une personne est assujettie en fonction de sa situation. 	<ul style="list-style-type: none"> Les repères historiques quant à la construction du droit de la protection sociale. Les grands principes de la protection sociale. La présentation des sources spécifiques au droit de la protection sociale. Les acteurs de la protection sociale. Les différents régimes.

4.2. Contrôles et contentieux social

Sens et portée de l'étude. Toutes les personnes morales et physiques redevables de cotisations sociales ou dans l'obligation de remplir des déclarations sociales peuvent faire l'objet d'un contrôle de l'Urssaf.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Cerner les missions et moyens d'action des inspecteurs du recouvrement. Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige relatif à la Sécurité sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> Les contrôles de l'Urssaf. Le contentieux de la Sécurité sociale.

4.3. Le régime général de la Sécurité sociale

Sens et portée de l'étude. Le régime général de la Sécurité sociale est organisé en branches autonomes assurant la couverture d'un ou plusieurs risques sociaux. Le régime général est le régime le plus important en nombre de personnes assujetties.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les risques couverts et présenter leur régime respectif. Distinguer la prise en charge d'un risque selon son origine professionnelle ou non. Qualifier un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle. Caractériser une faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et son incidence pour l'employeur et sur le droit à réparation du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> La protection contre les aléas de la vie : assurances maladie, maternité, invalidité, décès. La protection de la vieillesse : droits à pension de retraite et prestations. La couverture des risques professionnels : accidents du travail et accidents de trajet, maladies professionnelles.

4.4. La protection en cas de chômage

Sens et portée de l'étude. L'assurance chômage est un système de protection sociale qui assure notamment aux salariés privés d'emploi un revenu de substitution. Au-delà de sa mission d'indemnisation, elle favorise l'accompagnement des chômeurs vers le retour à l'emploi. Pour prévenir les licenciements économiques en période de baisse d'activité, les employeurs peuvent recourir à l'activité partielle.

Compétences attendues	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les conditions d'indemnisation du chômage, les droits et obligations du demandeur d'emploi. • Apprécier la validité du motif et des modalités de recours à l'activité partielle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chômage total. • Activité partielle.

4.5. La protection sociale complémentaire

Sens et portée de l'étude. Les régimes complémentaires assurent un complément aux versements de la Sécurité sociale. Certains sont obligatoires (régimes complémentaires de retraite des salariés du secteur privé) et d'autres facultatifs (mutuelles de santé, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance). En raison de la conjoncture économique et sociale (vieillesse de la population, croissance ralentie, dette sociale), la protection sociale obligatoire ne suffit plus à garantir une couverture satisfaisante. Le rôle de la protection sociale complémentaire devient donc essentiel. Le mécanisme de la portabilité assure, quant à lui, après la rupture du contrat de travail, le maintien de la complémentaire santé ainsi que des garanties prévoyance.

Compétences attendues	Savoir associé
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les institutions et les opérations réalisées par les régimes complémentaires. • Déterminer si un régime de protection sociale complémentaire est obligatoire ou facultatif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les régimes complémentaires : institutions et opérations.

4.6. Notions sur d'autres régimes

Sens et portée de l'étude. Il s'agit de préciser les modalités de couverture des risques sociaux des personnes qui ne relèvent pas du régime général ou des régimes spéciaux.

Compétences attendues	Savoir associé
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les personnes assujetties. • Identifier les organismes en charge de ce régime. • Caractériser le régime social de l'assujetti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les assurances maladie, vieillesse et chômage des personnes assujetties.

Rédigés par des enseignants des classes préparatoires à l'expertise comptable, membres des commissions d'examen, et 100 % conformes aux programmes, les manuels Dunod constituent une préparation complète aux examens de DCG et DSCG.

L'axe 1 « Droit des affaires » et l'évaluation par les compétences

Les unités d'enseignement (UE) des « fondamentaux du droit » (UE 1), de « droit des sociétés et des groupements d'affaire » (UE 2), de « droit social » (UE 3) et de « droit fiscal » (UE 4) ont pour objet de fournir au titulaire du DCG une connaissance juridique du fonctionnement des organisations. Elles forment l'axe 1 des parcours de formation intitulé « **Droit des affaires** ».

Les unités sont déclinées en compétences. Ces compétences sont à la fois variées mais limitées par une liste donnée et clairement identifiée. Une compétence peut être définie comme la capacité à utiliser un savoir-faire dans une situation donnée pour produire un résultat requis. Elle s'acquiert dans une situation, d'où l'importance de la structuration et de l'entraînement à la pratique de la problématisation.

Une compétence présente un caractère disciplinaire ; elle vise à résoudre des problèmes liés à la discipline et repose nécessairement sur des connaissances inhérentes à cette même discipline. Mais, dans le même temps, une compétence s'appuie sur des savoir-faire généraux et transversaux (capacité à analyser, à rédiger de manière concise et précise, etc.).

La compétence induit donc un rapport au savoir, elle ne s'y oppose pas. Les savoirs sont les informations qu'il faut être en mesure de mobiliser à bon escient, avec pour finalité, l'élaboration d'un raisonnement structuré ou la résolution d'un problème lié à la pratique juridique.

Le concept de situation est donc central lorsque l'on évoque une compétence ; la mise en situation donne à l'étudiant l'occasion d'exercer la compétence visée. Une **situation** présente donc divers caractères, à la différence de la simple application de la règle :

- Elle mobilise un ensemble d'acquis et est orientée vers une tâche porteuse de sens.
- Elle fait référence à une catégorie de problèmes spécifiques à la discipline, elle est nouvelle.

Une compétence est évaluable. Elle peut se mesurer à la qualité de l'exécution de la tâche et à la qualité du résultat. Dès lors, une préparation efficace repose sur un équilibre judicieux entre l'acquisition de connaissances et un développement de compétences ciblées centré sur le réinvestissement en contexte. L'évaluation s'en trouve renouvelée ; elle met l'accent sur le cheminement intellectuel et l'esprit critique du candidat et promeut une nouvelle quête de sens.

Le parti pris de nos manuels

Le présent manuel vise à apporter l'**ensemble des savoirs disciplinaires associés à l'unité d'enseignement** « Droit social » à travers quatre parties, structurées en 21 chapitres, respectant scrupuleusement la progression logique du programme. Chaque chapitre propose une **synthèse synoptique** finale propice à la mémorisation.

La section « Des savoirs aux compétences » a été conçue comme une **passerelle** entre les deux éléments du programme :

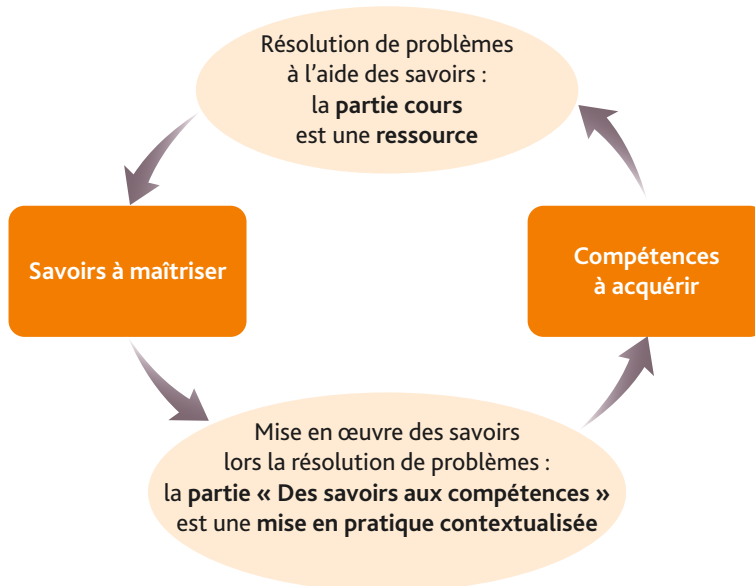
- Dans un premier temps, le candidat est invité à s'autoévaluer à l'aide d'un quiz/QCM (réponses en fin d'ouvrage) et d'une application directe des connaissances (rubrique « Évaluer les savoirs »). En fonction de ses résultats, l'étudiant détermine les points du cours à revoir.
- Dans un second temps, l'étudiant est placé en contexte afin de tester les compétences requises et évaluées à l'examen (rubrique « Maîtriser les compétences ») : **toutes les compétences du programme font l'objet d'une mise en situation**. Les cas proposés sont progressifs (le niveau de difficulté est systématiquement indiqué). Les compétences les plus complexes sont traitées isolément.
- Enfin, une fois les compétences maîtrisées, l'étudiant est invité à se placer en condition d'examen (rubrique « Préparer l'épreuve »), au travers de **situations pratiques** et d'**études de documents** (décisions de justice et documentation professionnelle). Ces pages sont émaillées de conseils méthodologiques et de rappels théoriques.

Chaque partie du programme est ponctuée d'un **cas de synthèse transversal** testant les principaux savoirs et compétences de la partie. L'ouvrage s'achève par un **sujet type d'examen intégralement corrigé**.

Un aller-retour constant entre savoirs et compétences

Deux parcours de préparation sont possibles grâce à ce manuel :

- Des savoirs disciplinaires étudiés aux compétences à mettre en œuvre en situation.
- L'acquisition de la compétence par la confrontation des situations aux savoirs.



MÉTHODE 2

Répondre à une question ou élaborer une note

En amont : comment apprendre efficacement

- **Une attitude positive.** Avoir confiance en soi, prendre plaisir à apprendre, comprendre, fournir un effort régulier et être persévérant sont des conditions *sine qua non*.
- **La méthode des strates.** Les connaissances ne se superposent pas comme les pages d'une encyclopédie, sans lien actif les unes avec les autres. Pour mémoriser un chapitre, il faut d'abord disposer d'une vision globale de ce que l'on étudie. Puis, il importe de revenir sur les points essentiels, avant de s'intéresser aux points secondaires. Deux étapes sont nécessaires pour assimiler un cours :
 - d'abord, le comprendre par la lecture complète dans le détail ;
 - ensuite, l'apprendre, le relire en s'attachant à l'essentiel, à sa structure et au lien entre les éléments. Il convient d'appliquer une méthode en entonnoir, en allant du plus important au moins important, sans se contenter d'à-peu-près.

Exemple

Strate 1 : le plan détaillé ; strate 2 : les définitions, les paragraphes ; strate 3 : les exemples, les approfondissements et ressources, les applications et cas.

- **Le *feed-back*.** Multiplier les occasions de réaliser des *feed-back* écrits, oraux ou mentaux permettant de contrôler si ce que l'on vient d'étudier est bien assimilé, d'en dégager l'essentiel sous une forme structurée (arborescence, carte mentale) et d'entraîner sa mémoire pour être capable de mobiliser les données en temps utile.
- **La maîtrise du temps.** Se concentrer et se focaliser sur un thème.



Comprendre sa mémoire : rdv sur la page YouTube de Mathieu Gagnon

Comment répondre à une question

Lire la question et repérer les mots-clés (verbes, notions juridiques)

Définir les termes du sujet.

Identifier les contours du sujet. Cette opération permet de déterminer les éléments attendus du sujet et ceux qui en sont exclus.

Mettre les idées en ordre. Une introduction définit les termes du sujet et annonce le plan. Un développement est structuré en paragraphes traitant, chacun, une seule idée.

Rédiger. Il est impératif de respecter les règles d'orthographe et de syntaxe. Les phrases sont courtes et précises. Le vocabulaire est choisi : chaque mot doit être pesé. La structure attendue est classique : une introduction suivie du développement annoncé. Une conclusion n'est pas nécessaire s'il s'agit d'exposer des règles.

Relire. Chassez les fautes d'orthographe et de syntaxe en consacrant 5 à 10 minutes à une relecture finale minutieuse. Une rédaction confuse et imprécise est pénalisante.

MÉTHODE 1

Analyser une décision de justice et en dégager la portée : l'exemple d'un arrêt de la Cour de cassation

Objectif

L'analyse d'une décision de justice consiste à dégager les **règles de droit** utilisées par le juge pour résoudre un **litige**. La décision à étudier émane, le plus souvent, de la Cour de cassation.

Méthode

L'analyse d'une décision de justice comporte **cinq étapes** :

- **Rechercher les parties au procès.** Il s'agit d'identifier le demandeur, le défendeur et la juridiction.
- **Exposer sommairement et chronologiquement les faits.** Il s'agit de dégager ce qui s'est passé et ce qui a conduit les parties devant les tribunaux (possibilité de schématisation).
- **Présenter le déroulement de la procédure antérieure.** Les précédentes décisions doivent être rappelées de façon chronologique, en relevant, pour chacune, la date et le dispositif (sens de la décision).
- **Identifier le ou les problèmes de droit soulevés.**
- **Analyser la décision.** Il s'agit de rechercher, compte tenu des prétentions des parties, les arguments (*motifs*) et la solution (*dispositif*) retenus par la juridiction pour trancher le litige.

Portée d'une décision

Il s'agit d'apprécier, au regard du droit positif, l'**impact** de la décision et de la critiquer. Le plus souvent, un questionnement guide cette étape.

La **compréhension** d'une décision de la Cour de cassation passe par l'identification du raisonnement, en l'imaginant comme le résultat d'un **dialogue** :

- si la Cour casse une décision, elle indique aux juges du fond qu'ils ont mal appliqué le droit ;
- si la Cour rejette un pourvoi, elle estime que les arguments du demandeur ne permettent pas de remettre en cause le raisonnement juridique appliqué par les juges du fond.

La première chose à faire, quand on analyse une décision de justice, est donc de **lire la décision** rendue (rejet ou cassation).

Structure des arrêts de la Cour de cassation antérieurs à octobre 2019

Les arrêts de la Cour de cassation partageaient, jusqu'à la fin de la décennie 2010, une structure commune :

Arrêt de cassation		Arrêt de rejet	
Arrêt n° X du Y... N	Indication de la juridiction qui a rendu la décision	Arrêt n° X du Y... N	Indication de la juridiction qui a rendu la décision
Sur le moyen unique... Mais sur le moyen...	Arguments du pourvoi	Sur le moyen unique... Mais sur le moyen...	Arguments du pourvoi
La Cour ; Vu l'article... de la loi...	Visa (texte de loi appliqué)	La Cour ; Attendu que, selon l'arrêt attaqué...	Faits, procédure, dispositif et motifs de l'arrêt d'appel attaqué
Attendu que, selon l'arrêt attaqué...	Faits (tels que dans la décision de la cour d'appel)	Alors que...	Arguments du demandeur
Attendu que <ul style="list-style-type: none"> pour accueillir la demande... pour débouter... 	Décision antérieure		
Qu'en statuant ainsi/faisant ainsi application, alors que... la Cour d'appel a violé le texte susvisé. Par ces motifs : <ul style="list-style-type: none"> casse et annule..., renvoie... 	Motifs, raisonnement et décision de la Cour de cassation qui casse et annule ou renvoie vers une juridiction de même degré que la juridiction d'origine	Mais attendu que... Par ces motifs : <ul style="list-style-type: none"> rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel 	Motifs, raisonnement de la Cour de cassation

La Cour de cassation a adopté, depuis octobre 2019, de nouvelles normes de rédaction de toutes ses décisions. Le style est direct, sans « attendu » ni phrase unique. Les paragraphes sont numérotés. Les grandes parties composites de l'arrêt sont clairement identifiées :

- Faits et procédure.
- Examen du ou des moyens.
- Dispositif.

Présentation des arrêts de la Cour de cassation postérieurs à octobre 2019

Aux quatre parties initialement envisagées aux termes de la note (relative à la structure des arrêts et avis à leur motivation en forme développée) [I. Faits et procédure. II. Moyens du pourvoi. III. Motifs de l'arrêt. IV Dispositif], doit être préféré un plan en trois parties par contraction des parties II et III.

La première partie (« Faits et procédures ») devra être unique pour l'ensemble de l'arrêt quel que soit le nombre de moyens examinés.

Les titres des parties ne seront pas numérotés. On fera apparaître les divisions de l'arrêt par un graphisme différencié de chaque niveau de titre. En général, l'arrêt n'en comptera pas plus de trois. On distinguera par le titre l'« Énoncé » [Exposé] du moyen », de la « Réponse de la Cour ». Les titres de ces subdivisions seront soulignés pour une meilleure visibilité. Pour plus de clarté, on désignera par l'expression « Énoncé du moyen » un moyen repris en substance et par celle de « Réponse du moyen » un moyen reproduit *in extenso* ou par extraits.

Le dispositif de l'arrêt sera annoncé par la formule « PAR CES MOTIFS, la Cour... » suivi, à la ligne, de l'énoncé de chaque chef de décision suivant les normes de saisie en vigueur.

L'arrêt est ainsi séquencé (afin qu'il soit suffisamment illustratif, le premier exemple choisi a trait à une situation procédurale ramifiée) :

- Faits et procédure
- Examen des moyens
 - Sur le premier moyen du pourvoi principal
Énoncé [Exposé] du moyen
Réponse de la Cour
 - Sur le deuxième moyen du pourvoi principal
Énoncé [Exposé] du moyen
Réponse de la Cour
 - Sur le moyen unique du pourvoi incident
Énoncé [Exposé] du moyen
Réponse de la Cour : PAR CES MOTIFS, la Cour...

En cas de moyen unique, la structure ci-dessus demeurera inchangée :

- Faits et procédure
- Examen du moyen
Énoncé [Exposé] du moyen
Réponse de la Cour : PAR CES MOTIFS, la Cour...

Décisions de justice et questions à l'examen

Deux possibilités peuvent de présenter lors de l'épreuve de droit :

- Soit la décision de justice figure dans le dossier documentaire. La question porte alors sur l'analyse de cette décision, et donc sur sa portée.
- Soit la décision est une ressource présentant une situation juridique proche de celle de l'examen. La réponse donnée par le juge constitue alors une règle jurisprudentielle à intégrer dans la résolution du cas d'examen.

MÉTHODE 2

Résoudre une situation pratique

Une situation pratique est fondée sur des faits concrets, soulevant un problème de droit qu'il faut résoudre à l'aide d'un **raisonnement juridique** qui repose sur un **syllogisme** :

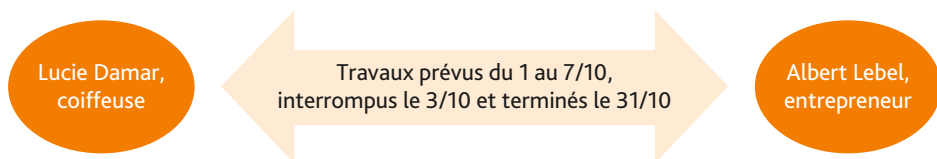
- une majeure, l'énoncé de la règle de droit ;
- une mineure, l'application de la règle aux faits ;
- une conclusion, la solution juridique qui en découle.

Travail préparatoire

Comprendre la situation : identifier les faits utiles à la compréhension de la situation. Il peut être nécessaire de noter la chronologie des faits, d'identifier les personnes concernées en précisant leur statut et de schématiser leurs relations.

Exemple

- Lucie Damar confie à Albert Lebel des travaux dans son salon de coiffure à exécuter du 1^{er} au 7 octobre, le salon étant fermé. Albert interrompt les travaux sans raison le 3 octobre et les reprend du 27 au 31 octobre. Le salon ayant été fermé plus longtemps que prévu, Lucie a enregistré une baisse sensible de son chiffre d'affaires. *Quel recours Lucie peut-elle exercer contre Albert ?* ►



Qualifier les faits et soulever le problème juridique : traduire la situation en termes juridiques pour la relier à une catégorie de droit. La qualification permet d'identifier le problème juridique (question de droit soulevée). Il s'agit d'une question générale, qui ne se limite pas au cas exposé.

Exemple

- Un contrat lie Lucie Damar et Albert Lebel, des professionnels. La mauvaise exécution de l'obligation contractuelle d'Albert d'effectuer des travaux du 1^{er} au 7 octobre se traduit par un préjudice pour Lucie, une perte de CA. *Quelles sont les conditions de la responsabilité civile contractuelle ?* ►

Rechercher les règles applicables : mobiliser les connaissances liées à la situation qui permettront de répondre à la question posée. Toutes les règles pertinentes devront être évoquées ; les termes juridiques, définis.

Exemple

- La mise en œuvre de la responsabilité civile contractuelle implique la preuve d'une faute contractuelle (inexécution ou mauvaise exécution d'une obligation prévue au contrat), d'un préjudice (prévisible, certain, licite) et d'un lien de causalité entre ces deux éléments. ►

Appliquer les règles et formuler la solution : démontrer l'application de chaque règle juridique à la situation. L'argumentation doit être précise et détaillée. Il convient de vérifier chaque condition. La **solution** découle de l'**argumentation** développée.

Exemple

- ▶ Le contrat entre Lucie Damar et Albert Lebel oblige Albert à effectuer des travaux du 1^{er} au 7 octobre dans le salon de coiffure de Lucie. Les travaux sont interrompus et le chantier terminé hors délai (faute contractuelle), d'où un préjudice (perte de CA) en raison du report des travaux (lien de causalité). *Solution* : possibilité pour Lucie d'engager la responsabilité civile contractuelle d'Albert. ▶

Rédaction de la réponse

En l'absence de précision dans le sujet, la méthode de résolution de cas exposé ci-avant doit être appliquée à l'examen.

La rédaction doit être structurée et contenir les éléments suivants :

- présentation des **règles juridiques** permettant de répondre au problème soulevé ;
- **solution proposée**, s'appuyant sur une argumentation détaillée ;
- conclusion par une **réponse directe** à la question posée dans l'énoncé.

La réponse doit être **entièrement rédigée**. L'expression doit être claire et soignée.



Si le rappel des faits n'est pas exigé dans la réponse, leur étude et leur qualification préparatoires sont indispensables.

Exemple

- ▶ La mise en œuvre de la responsabilité civile contractuelle suppose l'existence d'un contrat entre la victime et l'auteur du dommage. La victime doit apporter la preuve d'une faute commise par le cocontractant (inexécution ou mauvaise exécution d'une obligation prévue au contrat) et établir l'existence d'un préjudice prévisible, certain et licite. Enfin, le préjudice doit résulter directement de l'inexécution de l'obligation.

En l'espèce, Lucie Damar et Albert Lebel ont conclu un contrat prévoyant l'exécution par Albert de travaux dans un délai précis. L'interruption et le report des travaux sans raison constituent une faute. Lucie a subi un préjudice correspondant à la perte de CA, causé par l'interruption des travaux. Elle peut donc agir en responsabilité civile contractuelle contre Albert afin d'obtenir réparation de ce préjudice. ▶

MÉTHODE 2

Qualifier et analyser un contrat ou un document professionnel

Qualifier et analyser un contrat

L'analyse d'un contrat permet de cerner la teneur des **engagements** des parties qui l'ont souscrit mais aussi de résoudre les problèmes relatifs aux **litiges** qui peuvent survenir à propos de sa formation ou de son exécution.

La démarche comporte **plusieurs étapes** :

- **Lire attentivement le contrat.** Identifier les mots-clés des extraits du contrat présenté pour parvenir à déterminer sa nature exacte.

- **Analyser le contrat :**
 - **qualifier** juridiquement le contrat, c'est-à-dire nommer précisément le contrat (contrat de vente, de location, de travail, etc.) ;
 - en **définir** l'objet (vente d'un bien meuble ou immeuble, contrat de travail ou contrat de sous-traitance, etc.) ;
 - **identifier** les parties au contrat et leur qualité respective (dans la vente, qui est le vendeur, qui est l'acquéreur...) ;
 - **apprécier** ses conditions de validité : le contrat est-il valable ? Réunit-il les conditions requises (consentement des parties concernées, capacité juridique et contenu licite et certain du contrat proposé) ?
 - **situer** le contrat dans l'espace et le temps : préciser la date et le lieu de signature (pour déterminer les règles juridiques applicables au moment de sa conclusion) ;
 - **caractériser** le contrat : est-ce un contrat synallagmatique ou unilatéral ? instantané ou à exécution successive ? consensuel ou solennel ?
 - **expliquer** les obligations des parties au regard des différentes clauses que le contrat contient et vérifier les conditions de validité des clauses prévues (ex. : la clause de non concurrence pour le contrat de travail) ;
 - **dégager** les effets du contrat sur chacune des parties : quelles sont les conséquences en cas d'inexécution ou de mauvaise exécution du contrat ? Le contrat peut-il être reconduit et à quelles conditions ? Etc.
 - **préciser** les signataires du contrat et, en cas de formalités légales imposées, vérifier les conditions de forme qui seraient applicables (ex. : un acte établi sous signatures privées impose que chaque contractant reçoive un exemplaire du contrat).

- **Rédiger la ou les réponse(s) aux différentes questions posées :**
 - **mobiliser** les règles de droit connues et faire le lien avec les questions posées ;
 - **appliquer** les règles au contrat présenté, en tenant compte des spécificités de la situation juridique envisagée.

Qualifier et analyser un document professionnel

Des documents professionnels variés peuvent être soumis aux candidats (charte, règlement, conditions générales de ventes – CGV, compromis...). Dans tous les cas, il convient de :

- Bien **lire** le document et les questions posées en sélectionnant les **mots-clés**.
- **Identifier** la nature et les sources du document étudié pour le **qualifier** précisément (ex. : règlement intérieur d'entreprise, statuts de société, CGV, loi, article...).
- **Situer** le document dans le temps : date du support, actualisation à opérer (référence à des articles de codes)... pour apprécier l'application de la règle de droit à une situation donnée.
- **S'interroger** sur les idées véhiculées, les informations à commenter, la validité des clauses présentées. L'intérêt est de confronter l'ensemble aux textes légaux et à la jurisprudence.
- **Synthétiser** les idées et **structurer** l'argumentation pour répondre aux questions.

TABLE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Acos : Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ANI : accord national interprofessionnel
ARE : allocation de retour à l'emploi
BDES : base de données économiques et sociales
Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
C2P : compte professionnel de prévention
CAHT : chiffre d'affaires hors taxes
CDC : Caisse des dépôts et consignations
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CEP : conseil en évolution professionnelle
CFA : centre de formation des apprentis
Cnaf : Caisse nationale d'assurance familiale
CAF : caisse d'allocations familiales
Cnav : Caisse nationale d'assurance vieillesse
Cnam-TS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
COR : contrepartie obligatoire en repos
CPAM : caisse primaire d'assurance maladie
CP : congés payés
CPF : compte personnel de formation
CPIR : Commission paritaire interprofessionnelle
CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
CPP : convention de procédure participative
CPSTI : Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants
CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale
CSE : comité social et économique
CSG : contribution sociale généralisée
CSP : contrat de sécurisation professionnelle
CSSCT : Commission santé, sécurité et conditions de travail
CTP : congé de transition professionnelle
CTT : contrat de travail temporaire
Dares : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
Drees : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dreets : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels
EPS : entreprise de portage salarial
ETP : équivalent temps plein
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale
IRP : instances représentatives du personnel
ITT : incapacité temporaire de travail
LFSS : loi de financement de la Sécurité sociale
LRAR : lettre recommandée avec avis de réception
MARD : modes alternatifs de règlement des différends

MSA : mutualité sociale agricole
Opco : opérateur de compétences
ORE : offre raisonnable d'emploi
PDC : plan de développement des compétences
PEE : plan d'épargne entreprise
PEI : plan d'épargne interentreprises
PERE : plan d'épargne retraite d'entreprise
PME : petites et moyennes entreprises
PPAE : projet personnalisé d'accès à l'emploi
PPV : prime de partage de la valeur
PPVE : plan de partage de la valorisation de l'entreprise
PSE : plan de sauvegarde de l'emploi
PSS : plafond de sécurité sociale
PUMa : protection universelle maladie
PV : procès-verbal
RAA : revenus d'activité antérieurs
RCR : repos compensateur de remplacement
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
RSA : revenu de solidarité active
RSP : réserve spéciale de participation
RTT : réduction du temps de travail
RUP : registre unique du personnel
SJMR : salaire journalier moyen de référence
SMR : salaire moyen de référence
TJ : tribunal judiciaire
TPE : très petites entreprises
Unédic : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Ursaaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité social et d'allocations familiales
VAE : validation des acquis de l'expérience
VPI : visite de prévention et d'information

Les évolutions et sources du droit du travail

PROGRAMME

Compétences attendues

- **Identifier** les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer
- **Repérer** les sources du droit applicables à la relation de travail
- **Régler** un conflit de normes en droit du travail
- **Qualifier** un contrat de travail
- **Distinguer** le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, sous-traitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques
- **Analyser** l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques

Savoirs associés

- Repères historiques relatifs à la construction du droit du travail
- Définition du droit du travail
- Principes récents en droit du travail : égalité homme-femme, égalité de traitement, non-discrimination
- Sources spécifiques au droit du travail
- Importance des sources professionnelles : place accordée à l'accord d'entreprise au sein du droit négocié
- Hiérarchie des normes et règles de résolution des conflits de normes

PLAN DU CHAPITRE

COURS : 1. Repères historiques et construction du droit du travail • 2. Principes récents • 3. Sources spécifiques au droit du travail • 4. Hiérarchie des normes

DES SAVOIRS AUX COMPÉTENCES : Évaluer les savoirs • Maîtriser les compétences • Préparer l'épreuve

SYNTHÈSE

Le droit du travail régit les rapports de travail subordonnés dans lesquels une personne, le salarié, est aux ordres d'une autre, l'employeur. Il a essentiellement pour but de protéger le salarié. Il interagit également avec les politiques publiques et les évolutions économiques et sociétales, comme en témoigne la prépondérance des normes internationales et constitutionnelles. Outre les sources nationales traditionnelles (loi, règlement, ordonnance), une place croissante est accordée aux sources conventionnelles.

MOTS-CLÉS

Accord collectif • Contrat de travail • Convention • Discrimination • Égalité professionnelle • Employeur • Jurisprudence • Loi • Principe de faveur • Salarié • Subordination

1 Repères historiques et construction du droit du travail

A) Bref historique

Déterminer la naissance du droit du travail est complexe. Ses évolutions sont souvent perçues comme un renforcement permanent de la protection des travailleurs. Branche en perpétuelle évolution, le droit du travail a connu des périodes normatives marquantes (fig. 1.1).

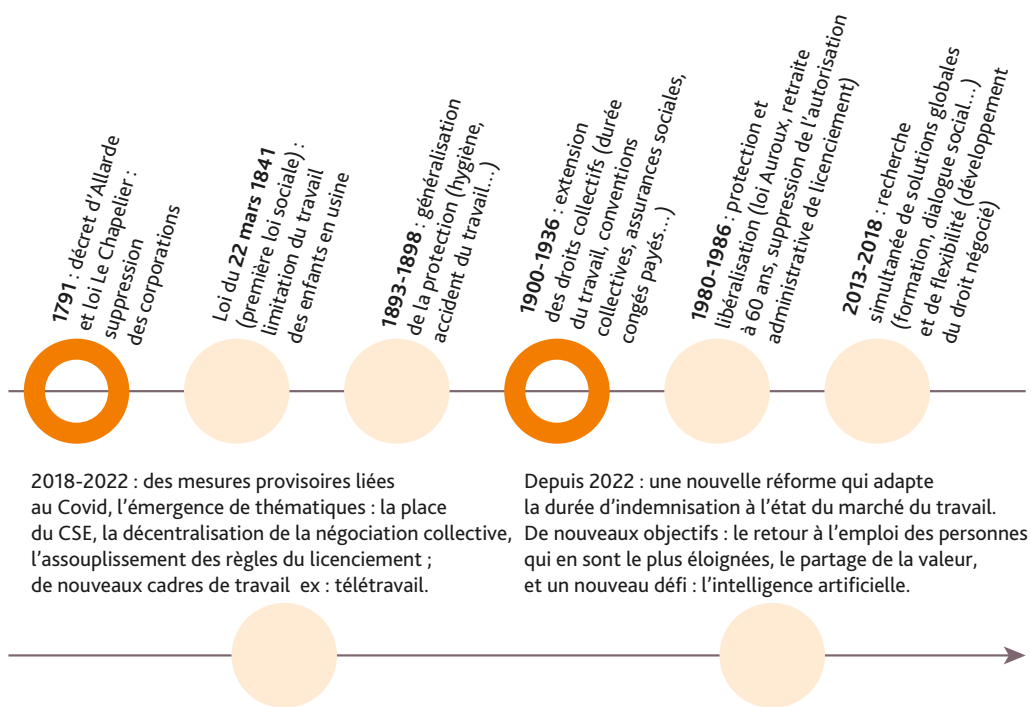


Figure 1.1. Grandes étapes de construction du droit du travail

Période 2018-2022

Sous l'effet à la fois du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif, des changements nombreux sont intervenus. Trois principales thématiques ont émergé : la place du CSE, la décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et l'assouplissement de certaines règles de licenciement. De nouveaux cadres ont été fixés pour suivre les évolutions tel que le télétravail. La crise sanitaire a amené à créer des dispositifs spécifiques dont certains sont prolongés en 2023.

B) Qu'est-ce que le droit du travail ?

1. Champ d'application

Le droit du travail est un ensemble de règles qui organisent les relations entre **employeurs** et **salariés**. Le domaine du droit du travail est celui du travail juridiquement subordonné (↪ **chapitre 3**).

Le droit du travail s'applique à la relation salariale (**tab. 1.1**). Il ne s'applique pas aux professions indépendantes (commerçant, artisan, agriculteur, professionnel libéral) ni aux fonctionnaires des trois

fonctions publiques (État, collectivités territoriales et hôpitaux). Les activités bénévoles en sont également exclues. Le contrat d'entreprise ne relève pas du droit du travail du fait de l'absence de lien de **subordination** juridique (ex. : contrat de sous-traitance).

Tableau 1.1. Les professionnels soumis au droit du travail

Les salariés des entreprises privées	Ces entreprises privées ont divers statuts : entreprises individuelles, sociétés, associations...
Certains salariés du secteur public	<ul style="list-style-type: none"> • Les contractuels des entreprises du secteur public • Les salariés des établissements publics industriels et commerciaux, EPIC (ex. : RATP, SNCF) dans la limite des règles prévues par leur statut.
Certains salariés indépendants	Chauffeurs routiers, gérants....

CHIFFRE-CLÉ

Les salariés du privé représentent en France **19,8** millions de personnes (INSEE, 2021).

2. Caractères du droit du travail

Le droit du travail reconnaît et conforte le pouvoir de l'**employeur**, mais limite ce dernier en garantissant les droits des **salariés**. Il présente divers caractères (fig. 1.2).

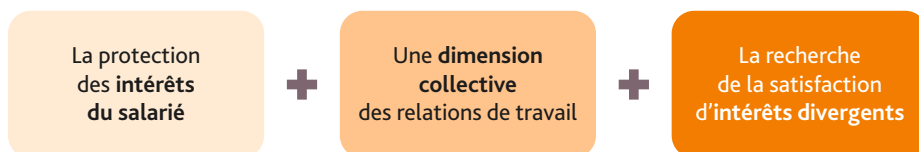


Figure 1.2. Caractères cumulatifs du droit du travail

Protection du salarié. Le droit du travail a pour objectif de protéger le salarié. Il s'agit de limiter les effets de la subordination (ex. : respect des libertés du salarié) et d'encadrer sa dépendance économique (ex. : fixation d'un salaire minimum).

Dimension collective des relations de travail. Le droit du travail est un droit collectif. Il permet d'organiser les relations dans l'entreprise et sur le marché de l'emploi. Il encadre les actions collectives et la résolution des éventuels conflits. Divers acteurs et institutions interviennent et contribuent à l'instauration d'un dialogue social (négociation collective, droit syndical, CSE).

CHIFFRE-CLÉ

En équivalent temps plein, les femmes gagnent **15,8 %** de moins que les hommes. En 2022, à partir du vendredi 4 novembre, les femmes ont travaillé gratuitement le reste de l'année. (La finance pour tous, novembre 2022)

Un droit au cœur des conflits. Il existe au cœur de la relation de travail un conflit d'intérêts. Les parties au contrat ont des intérêts divergents. Le droit du travail cherchera à satisfaire ces intérêts.

Exemple

La réglementation du contrat à durée déterminée (CDD) fixe les cas de recours autorisés (ex. : remplacement, surcroît d'activité). Aussi protège-t-elle le salarié contre une forme de précarité, tout en permettant à l'employeur d'être flexible dans un cadre sécurisé. ▶

Le droit du travail met à disposition des acteurs des procédures de règlement des conflits : la conciliation, la médiation, la convention de procédure participative et le recours judiciaire devant le conseil de prud'hommes, une juridiction paritaire (↪ **chapitre 2**).

Un droit qui évolue en lien avec le contexte économique. Le droit du travail est aussi compris comme une technique de gestion de l'entreprise à laquelle il fournit des outils juridiques pour s'adapter à son environnement (ex. : le contrat de chantier, les accords de performance collective). L'évolution du contexte économique et des pratiques managériales interrogent les règles du droit du travail. Ainsi, les frontières du salariat sont régulièrement débattues face au développement des activités sous statut de micro-entrepreneur (ubérisation de la société du travail) et questionnent le lien de subordination. De même, les objectifs professionnels – parfois inatteignables –, frôlent parfois le harcèlement.

➔ **APPLICATION 2 • CAS 4 • SITUATION PRATIQUE 8**

2 Principes récents

A) Égalité hommes-femmes

1. Le droit européen

Le droit européen a posé les bases de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce principe a été inclus par le traité de Lisbonne (2009) dans les valeurs et objectifs de l'Union.

Diverses mesures visant à développer l'égalité femmes/hommes (notamment en matière salariale) s'appuient sur l'article 157, paragraphe 3, du TFUE. Il prévoit que l'Union européenne adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de « l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale ». Par exemple : la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative aux mesures de transparence salariale, entrée en vigueur le 6 juin 2023. Les États membres disposent d'un délai de trois ans pour la transposer en droit national.

2. Le Code du travail

Le Code pose le principe de base de l'**égalité professionnelle** entre les sexes à tous les niveaux d'exécution du contrat de travail.

3. La négociation collective

La négociation est obligatoire en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes :

- **Au niveau de la branche**, une négociation doit avoir lieu tous les quatre ans sur les disparités salariales et les mesures propres à y remédier, et tous les cinq ans sur les classifications avec objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.
- **Au niveau de l'entreprise**, l'employeur doit organiser une négociation au moins tous les quatre ans sur l'égalité professionnelle ou négocier un accord de méthode. Si la négociation n'aboutit pas, des dispositions supplétives s'appliquent, imposant une négociation annuelle.

Si cette nouvelle négociation n'aboutit pas non plus, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent organiser un plan d'action. Ces dispositions sont assorties de sanctions financières.



En 2023, le 6 novembre à 11 h 25, les femmes commencent à travailler gratuitement. (les glorieuses, média féministe) L'écart de revenu salarial F/H est de 24 % en 2021 (INSEE).

FOCUS

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'obligation d'égalité économique et professionnelle

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier l'index égalité et l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

L'index publié au plus tard au 1^{er} mars est calculé à partir des indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération femmes-hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les résultats doivent être publiés de manière visible et lisible sur le site Internet de l'entreprise lorsque celui-ci existe. À défaut de site Internet, les résultats doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Leur publication sur le site du ministère en charge du Travail est prévue. Le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner des conséquences pécuniaires significatives. La loi instaure des quotas de 30 % au 1^{er} mars 2026 et 40 % au 1^{er} mars 2029, aux postes dirigeants des entreprises de plus de 1 000 salariés afin d'assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Un label « Égalité professionnelle » récompense l'exemplarité des pratiques d'organismes privés et publics.

B) Égalité de traitement

En application du principe constitutionnel d'égalité, l'égalité de traitement entre les salariés s'applique en droit du travail. L'employeur doit respecter ce principe dans ses décisions, notamment en matière de rémunération. Les partenaires sociaux sont également tenus de respecter ce principe lorsque des dispositions de **conventions** ou d'**accords collectifs** sont attribuées à certaines catégories de salariés. Ces dispositions doivent être justifiées.

C) Non-discrimination

Définition

Une **discrimination** est le fait de traiter sans justification une personne de manière moins favorable qu'une autre placée dans une situation comparable.

CHIFFRES-CLÉS

54 % des salariés français disent avoir été victimes d'au moins une forme de discrimination, 74 % en avoir été témoins, particulièrement sur l'apparence physique, la race et l'âge. (observatoire Cegos 2022).

La discrimination peut prendre différentes formes (tab. 1.2). Le Code du travail dresse une liste exhaustive de vingt-quatre critères de discrimination (ex. : l'origine, l'âge, la grossesse... le dernier critère étant la domiciliation bancaire).

Tableau 1.2 Formes de discrimination au travail

Discrimination directe	Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
Discrimination indirecte	<ul style="list-style-type: none"> • Une disposition ou une pratique de l'entreprise, neutre en apparence, entraîne un désavantage particulier pour des personnes (ex. : un système de promotion). • L'employeur devra prouver que cet avantage accordé à certaines personnes est justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
Discrimination par harcèlement	Un harcèlement constitue une discrimination quand il est pratiqué en raison d'un motif discriminatoire.

3 Sources spécifiques au droit du travail

A Sources internationales

1. Organisation internationale du travail (OIT)

En tant qu'institution spécialisée des Nations unies, l'OIT a pour vocation d'assurer la promotion de la justice sociale et des droits de la personne humaine et du travail. Son instance suprême est la conférence internationale du travail, composée de délégations de 180 États membres, qui se réunissent chaque année à Genève. Elle élabore des conventions de normes ratifiées par les instances des États membres (en France, l'instance compétente est le Parlement, qui a ratifié le plus grand nombre de conventions : 127 sur 189). Les conventions de l'OIT sont directement invocables devant les juridictions françaises.

Exemples

- ▶ Les quatre conventions essentielles de l'OIT ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes : la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ; la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. ▶

2. Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe, qui réunit 47 États, est à l'origine de **deux conventions** importantes en droit du travail :

- La **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** (CESDH) de 1950 et ses protocoles additionnels. Il existe un important contentieux traité devant la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui siège à Strasbourg et a fait de la CESDH une norme incontournable dans l'étude du droit du travail.