

MANUEL + APPLICATIONS

2022-2023

2^e édition

DCG 3

DROIT SOCIAL

Laure Bataille • Irène Politis

MAÎTRISER LES COMPÉTENCES ET RÉUSSIR LE NOUVEAU DIPLÔME

- Tout le nouveau programme
- 375 QCM et 125 exercices et cas progressifs, des grilles d'autoévaluation
- 6 sujets type d'examen



De la théorie à la pratique :
les professionnels de l'expertise en vidéo



Le
Lab50



Des ressources numériques intégrées



www.dcg.vuibert.fr

Téléchargez les corrigés
et des ressources
supplémentaires

Vuibert

DCG 3

DROIT SOCIAL

2022-2023

Laure Bataille

Normalienne et agrégée d'économie-gestion
Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable
au lycée Jean-Rostand de Caen
Membre des commissions et des jurys d'examen de DCG
et de DSCG

Irène Politis

Normalienne et agrégée d'économie-gestion
Professeur agrégée à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne
Responsable pédagogique de formations en droit social
et ressources humaines



Des ressources numériques OFFERTES sur

www.dcg.vuibert.fr

POUR LES ÉTUDIANTS

- Les corrigés des QCM et des exercices
 - Les schémas de synthèse pour réviser efficacement tous les thèmes de l'épreuve
 - Des conseils pour bien préparer l'examen
 - Des conseils pour apprendre à utiliser le mindmapping
- + Un sujet type d'examen corrigé**

POUR LES PROFESSEURS

- Les corrigés de l'ensemble des activités (QCM, exercices, cas de synthèse, sujets type d'examen)
- Des supports de cours sous forme de diaporamas modifiables
- Des schémas de synthèse vierges à exploiter avec les étudiants
- Des conseils pour apprendre à utiliser le mindmapping



Le Lab50 a été fondé par deux institutions professionnelles réunies : la compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris et l'ordre des experts-comptables de Paris Ile-de-France.

Se positionnant comme laboratoire de la transformation de la profession du chiffre, le Lab50 ambitionne d'aider les professionnels à comprendre le nouvel environnement numérique en proposant des solutions concrètes à mettre en place dans leurs structures d'exercice.

Le Lab50 est composé de 3 groupes de travail (GT) :

- le GT client qui réfléchit sur la valeur que peut apporter le professionnel à son client ;
- le GT data qui réfléchit sur l'impact de la donnée sur le quotidien du professionnel ;
- le GT prospective international qui étudie la transformation métier à l'international.

Vuibert et le Lab50 se sont associés pour vous proposer la vidéo d'experts présente dans cet ouvrage.

Mode d'emploi	V
Programme	VI
L'épreuve de droit social	X
Maîtrisez la méthodologie	XIV
1. Comprendre le vocabulaire des consignes	XIV
2. Étude d'un cas pratique	XVIII
3. Analyse d'un arrêt de justice	XXI
4. Analyse d'un texte	XXVI
5. Analyse d'un contrat de travail	XXIX

PARTIE 1 – INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

1 Définition et sources du droit social	4	☐
2 Le contrôle de l'application du droit social	19	☐
3 Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail	31	☐
Sujet type d'examen 1	47	☐

PARTIE 2 – ASPECTS INDIVIDUELS : MISE EN PLACE DU CONTRAT DE TRAVAIL



4 Le marché du travail et le recrutement	54	☐
5 Formation du contrat de travail et formalités liées à l'embauche	69	☐
6 Contenu du contrat de travail et recours au CDI	84	☐
7 La diversité des contrats de travail	99	☐
Sujet type d'examen 2	120	☐

PARTIE 3 – ASPECTS INDIVIDUELS : EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

8 Les cas de suspension du contrat de travail	128	☐
9 La modification du contrat de travail	144	☐
10 La durée du travail	158	☐
11 Les repos et congés	177	☐
12 La rémunération	189	☐
13 La formation du salarié	206	☐

14	Le pouvoir disciplinaire de l'employeur	221	☐
15	Les libertés fondamentales du salarié et sa protection physique	237	☐
16	Le licenciement	254	☐
17	Les autres modes de rupture	273	☐
18	Les effets de la rupture	289	☐
Sujet type d'examen 3		304	☐

PARTIE 4 – **ASPECTS COLLECTIFS DU TRAVAIL**

19	Les institutions représentatives du personnel (IRP) – le CSE	310	☐
20	Le statut et le rôle des syndicats	328	☐
21	La négociation collective et les catégories d'accords	342	☐
22	La participation des salariés aux performances et le bilan social	360	☐
Sujet type d'examen 4		374	☐

PARTIE 5 – **PROTECTION SOCIALE**

23	Introduction au droit de la protection sociale	380	☐
24	Le régime général de la Sécurité sociale	396	☐
25	L'assurance chômage et les autres formes de protection sociale	413	☐
Sujet type d'examen 5		429	☐

Sujet type d'examen 6		434	☐
-----------------------------	--	-----	--------------------------

Index	439
-------------	-----

Table des matières	447
--------------------------	-----

La collection DCG Vuibert a été conçue pour vous accompagner vers la réussite et la professionnalisation. Vous y trouverez en plus du cours complet des situations professionnelles concrètes et immersives, des exercices, de nombreuses ressources pour rythmer vos révisions (QCM, vidéos, documents, schémas) et un affichage des compétences attendues pour chaque chapitre et chaque activité.

● DES FICHES MÉTHODE pour comprendre les attentes de l'examen

● UN COURS complet et visuel

Compétences et savoirs attendus pour se repérer dans le programme

Mise en situation pour contextualiser professionnellement le cours

Schéma ou tableau

pour faciliter la mémorisation

! pour souligner des nuances ou des pièges à éviter

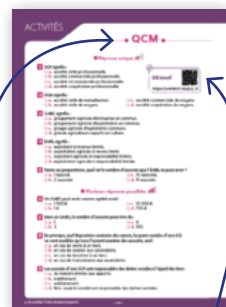
Définition pour apprendre les notions clés

Exemple pour illustrer le cours

SCHEMA DE SYNTHÈSE pour retenir l'essentiel

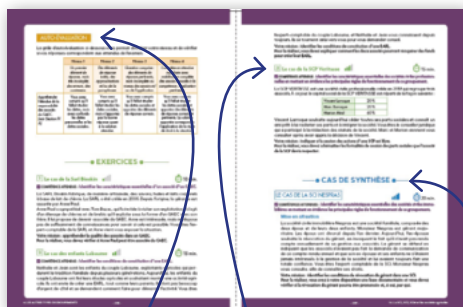
● DES ACTIVITÉS PROGRESSIVES pour s'entraîner de manière intensive

● DES SUJETS TYPE D'EXAMEN



QCM pour tester sa mémoire

Ressource à flasher pour pratiquer et réviser



Cas guidé et corrigé pas à pas avec de la méthode, des conseils et une **grille d'autoévaluation** fidèle à celle du jury

Exercices d'application de difficulté progressive pour s'entraîner

Cas de synthèse pour se projeter vers l'examen



Sujets type d'examen pour vous mettre en situation au fur et à mesure de la progression de vos connaissances

Compétences attendues	Ouvrage
1. INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL (20 HEURES)	
1.1. Évolutions et sources du droit du travail	
– 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.	Chapitre 1. Définition et sources du droit social Sujet type d'examen 1 Sujet type d'examen 4
1.2. Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail	
– 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 des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). – 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.	Chapitre 2. Le contrôle de l'application du droit social Chapitre 3. Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail Sujet type d'examen 1
2. ASPECTS INDIVIDUELS DU DROIT DU TRAVAIL (70 HEURES)	
2.1. La formation et l'exécution du contrat de travail	
– 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.	Chapitre 4. Le marché du travail et le recrutement Chapitre 5. Formation du contrat de travail et formalités liées à l'embauche Chapitre 6. Contenu du contrat de travail et recours au CDI Sujet type d'examen 2 Sujet type d'examen 6
2.2. La diversité des contrats de travail	
– 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.	Chapitre 7. La diversité des contrats de travail Sujet type d'examen 2 Sujet type d'examen 6

2.3. L'évolution du contrat de travail	
– 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.	Chapitre 8. Les cas de suspension du contrat de travail Chapitre 9. La modification du contrat de travail Sujet type d'examen 3
2.4. Le temps de travail	
– 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.	Chapitre 10. La durée du travail Chapitre 11. Les repos et congés Sujet type d'examen 3 Sujet type d'examen 6
2.5. La rémunération	
– Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération. – Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.	Chapitre 12. La rémunération
2.6. La formation du salarié	
– 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.	Chapitre 13. La formation du salarié
2.7. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés	
– 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.	Chapitres 14. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur Chapitre 15. Les libertés fondamentales du salarié et sa protection physique

2.8. Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés	
– 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.	Chapitre 15. Les libertés fondamentales du salarié et sa protection physique
2.9. La rupture du contrat de travail	
– 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.	Chapitre 16. Le licenciement Chapitre 17. Les autres modes de rupture Chapitre 18. Les effets de la rupture Sujet type d'examen 3 Sujet type d'examen 5
3. ASPECTS COLLECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL (40 HEURES)	
3.1. La représentation collective	
– 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.	Chapitre 19. Les institutions représentatives du personnel Chapitre 20. Le statut et le rôle des syndicats Sujet type d'examen 4
3.2. La négociation collective	
– 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.	Chapitre 21. La négociation collective et les catégories d'accords Sujet type d'examen 1 Sujet type d'examen 4
3.3. L'association des salariés aux performances de l'entreprise	
– Distinguer participation et intéressement. – Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place la participation. – Distinguer plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne pour la retraite collectif (PERECO).	Chapitre 22. La participation des salariés aux performances et le bilan social Sujet type d'examen 4

3.4. Les conflits collectifs	
– 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.	Chapitre 3. Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail
4. LA PROTECTION SOCIALE (20 HEURES)	
4.1. Introduction au droit de la protection sociale	
– 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.	Chapitre 23. Introduction au droit de la protection sociale
4.2. Contrôles et contentieux social	
– 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.	Chapitre 2. Le contrôle de l'application du droit social Chapitre 23. Introduction au droit de la protection sociale Sujet type d'examen 1
4.3. Le régime général de la Sécurité sociale	
– 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.	Chapitre 24. Le régime général de la Sécurité sociale Sujet type d'examen 5
4.4. La protection en cas de chômage	
– 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.	Chapitre 25. L'assurance chômage et les autres formes de protection sociale Sujet type d'examen 5
4.5. La protection sociale complémentaire	
– Identifier les institutions et les opérations réalisées par les régimes complémentaires. – Déterminer si un régime de protection sociale complémentaire est obligatoire ou facultatif.	Chapitre 25. L'assurance chômage et les autres formes de protection sociale Sujet type d'examen 5
4.6. Notions sur d'autres régimes	
– Identifier les personnes assujetties. – Identifier les organismes en charge de ce régime. – Caractériser le régime social de l'assujetti.	Chapitre 25. L'assurance chômage et les autres formes de protection sociale Sujet type d'examen 4

L'épreuve de droit social est une **épreuve écrite d'une durée de 3 heures**, coefficientée 1 (14 ECTS). Elle fait partie de l'axe 1, intitulé « Droit des affaires ».

Elle a pour objet de présenter la **gestion sociale d'une organisation**, en permettant au titulaire du DCG d'acquérir des compétences concernant les aspects individuels et collectifs du droit du travail, mais également des compétences relatives à la protection sociale et en lien avec l'exécution du contrat de travail.

L'épreuve se présente sous la forme d'un **cas pratique composé de différents dossiers** (quatre dossiers en moyenne). Depuis la session 2020 (première session d'examen à la suite de la réforme des programmes), la présentation des sujets a évolué. Auparavant, ils étaient toujours composés de trois parties : l'étude d'un ou plusieurs cas pratiques, puis une question de connaissances et un commentaire de documents. Les sujets d'examen comprennent dorénavant uniquement l'étude d'un cas pratique donnant lieu à différentes questions, dont des questions de cours et des questions nécessitant l'analyse de documents pour y répondre. Les catégories d'exercices et les compétences attendues restent donc les mêmes.

Le cas pratique exposé dans les sujets d'examen a pour but de mettre le candidat en situation, afin de lui donner différentes missions à remplir. Pour cela, celui-ci doit répondre à plusieurs questions, en restant vigilant :

- aux verbes employés dans les consignes données (voir Fiche méthode Vocabulaire) ;
- à la nécessité de structurer une réponse en deux parties : les principes juridiques, puis l'application au cas donné (voir Fiche méthode Étude d'un cas pratique) ;
- au fait qu'une conclusion est attendue, permettant de répondre explicitement à la question posée.

Cette épreuve peut exceptionnellement comporter des calculs, mais qui resteront simples car la calculatrice est toujours interdite. Il s'agit d'une épreuve essentiellement rédactionnelle, nécessitant une maîtrise précise du vocabulaire et des compétences en matière d'analyse des documents (voir Fiche méthode Analyse d'un texte). Il est très important de structurer clairement ses réponses et de poser les hypothèses lorsque le sujet le nécessite.

Il peut être intéressant d'observer les thèmes abordés dans les sujets de ces dernières années et de constater que toutes les parties du programme sont régulièrement sollicitées. Aucune partie du cours n'est à négliger. De plus, certains chapitres sont très liés. Il en est ainsi des cas de rupture du contrat de travail et des effets de la rupture, ou des cas de suspension du contrat de travail et de la protection sociale alors prévue.

Sujet	Définition et sources du droit social	Contrôle de l'application du droit social	Conflits contentieux et non contentieux	Marché du travail et recrutement	Formation du contrat de travail et formalités à l'embauche	Contenu du contrat et recours au CDI	La diversité des contrats de travail	Les cas de suspension du contrat	La modification du contrat de travail
Chapitre du cours Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2008	X					X			X
2009						X		X	
2010			X					X	
2011		X			X			X	
2012	X						X		
2013			X						
2014				X	X				X
2015	X				X				X
2016			X				X		X
2017		X				X			
2018	X	X					X		
2019				X			X		
2020	X		X						X
2021						X	X	X	X

Sujet	La durée du travail	Les repos et congés	La rémunération	La formation du salarié	Le pouvoir disciplinaire	Les libertés fondamentales et protection physique	Le licenciement	Les autres modes de rupture	Les effets de la rupture
Chapitre du cours Année	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2008	X			X			X		
2009							X	X	X
2010					X			X	X
2011							X	X	X
2012	X					X	X		X
2013	X		X			X	X		X
2014					X	X			
2015	X			X		X	X	X	
2016					X		X		X
2017				X	X			X	
2018		X			X	X	X		X
2019	X	X						X	
2020	X								
2021	X							X	X

Sujet	Les institutions représentatives du personnel	Le statut et le rôle des syndicats	La négociation collective et les catégories d'accords	La participation des salariés aux performances et le bilan social	Introduction au droit de la protection sociale	Le régime général de la Sécurité sociale	L'assurance chômage et les autres formes de protection sociale
Chapitre du cours Année	19	20	21	22	23	24	25
2008	X	X	X				X
2009						X	
2010	X	X				X	
2011	X		X			X	
2012			X	X			
2013	X					X	
2014			X			X	X
2015			X				X
2016	X	X				X	
2017		X	X				
2018			X	X			
2019	X	X	X			X	X
2020			X			X	
2021						X	

1. Comprendre le vocabulaire des consignes

Dans le cadre de l'examen, vous serez amené à répondre à des questions comportant des verbes d'action. Il est essentiel de comprendre le sens de ces verbes, afin d'appréhender les attentes du corrigé et d'éviter tout hors sujet.

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive, mais elle reprend la plupart des verbes employés par le programme et correspondant aux compétences attendues.

Analyser : décomposer, étudier, choisir, comparer

Exemple : « Ryan souhaite recruter un salarié pour remplacer sa secrétaire qui va être en congé maternité. Il hésite entre un CDD ou un CTT. »

Question posée : analysez le CDD et le CTT pour aider Ryan à faire un choix.

Analyser = comparer pour ensuite choisir en fonction du contexte donné.

La réponse doit présenter les deux types de contrats possibles, avec leurs caractéristiques. Il faut ensuite choisir le CDD ou le CTT, en justifiant ce choix en fonction des attentes de l'employeur.

Apprécier : évaluer, déterminer la valeur de, estimer, expertiser

Exemple : « Thomas vient de recruter un nouveau responsable pour le service recherche et développement. Il se méfie de la concurrence et ne souhaite pas que ce salarié puisse divulguer les avancées de ce service. Il se demande s'il doit insérer une clause de non-concurrence. »

Question posée : appréciez l'intérêt d'une clause de non-concurrence.

Apprécier = déterminer la valeur, les effets juridiques d'une clause de non-concurrence, évaluer l'intérêt d'y avoir recours.

La réponse doit définir la clause de non-concurrence, pour en donner les effets. Il faut ensuite comparer ces effets aux objectifs recherchés par Thomas dans le cas présent.

Caractériser : spécifier, nommer

Exemple : « Agnès a été mise à pied à la suite de plusieurs retards. Elle considère que cette sanction est disproportionnée par rapport à la faute qu'elle a commise. »

Question posée : caractériser la faute commise.

Caractériser = spécifier le type de faute, nommer la faute pour en tirer les conséquences.

La réponse doit définir les différents types de fautes possibles, pour ensuite caractériser celle commise en fonction des faits du cas présenté.

Différencier : discriminer, distinguer, faire ressortir les différences

Exemple : « Pablo a reçu il y a une semaine un courrier lui annonçant que sa candidature était retenue pour un poste de chauffeur. Il doit commencer dans quinze jours pour un salaire de 1 400 € par mois et n'a plus qu'à se présenter le jour dit à l'accueil. Cependant, hier, le responsable des ressources humaines lui a indiqué qu'il avait changé d'avis. Pablo souhaite contester cette décision en invoquant l'existence d'une promesse unilatérale de contrat de travail. »

Question posée : différenciez la promesse unilatérale de contrat de travail de l'offre de contrat.

Différencier = faire ressortir les différences pour en tirer les conséquences.

La réponse donnée doit commencer par définir les deux notions en cause (offre et promesse), puis mettre en avant les éléments caractéristiques. Il faut ensuite appliquer ces notions au cas donné pour décider s'il s'agit d'une offre ou d'une promesse. En fonction de ce choix, les conséquences juridiques de la rupture ne seront pas les mêmes.

Expliquer : expliciter, exposer, exprimer, tirer les conséquences juridiques

Exemple : « Vincent vient d'être licencié pour motif économique. Il vous interroge sur les indemnités auxquelles il aura droit. »

Question posée : expliquez les conséquences financières de cette rupture.

Expliquer = exposer, tirer les conséquences juridiques.

La réponse doit exposer toutes les conséquences juridiques liées à un licenciement pour motif économique. Il faut ensuite analyser la situation de Vincent pour présenter les indemnités liées à la catégorie de licenciement dont il fait l'objet.

Exploiter : analyser, interpréter, utiliser (une documentation juridique)

Exemple : « Dans la base documentaire, sont fournis plusieurs documents : un texte de loi et une convention collective. Le sujet porte sur le licenciement économique de 23 salariés dans la même entreprise. »

Question posée : exploitez la documentation fournie pour présenter les obligations de l'employeur dans le cadre de ce licenciement.

Exploiter = analyser, synthétiser, résumer, utiliser.

La réponse doit présenter les obligations de l'employeur en cas de licenciement pour motif économique. Il faut ensuite compléter cette réponse en ajoutant les obligations données dans les textes fournis. Ces documents doivent permettre de compléter vos connaissances. Dans ce cas, il est important de donner les règles propres au licenciement collectif (10 salariés et plus).

Hiérarchiser : organiser, classer selon un certain ordre, articuler

Exemple : « Dans la base documentaire, sont fournis plusieurs documents : un texte de loi, un accord collectif et un contrat de travail s'appliquant à la situation d'un même salarié. »

Question posée : hiérarchisez ces sources pour déterminer laquelle sera appliquée.

Hiérarchiser = classer les sources selon leurs règles d'application.

La réponse doit présenter les caractéristiques de la hiérarchie des normes en droit social et indiquer la règle applicable au cas du salarié concerné dans le contexte donné.

Identifier : reconnaître, déterminer, lister, repérer, établir, cerner

Exemple : « M. Duval a été sanctionné par son employeur à la suite de nombreux retards. Il souhaite contester cette décision. »

Question posée : identifiez la juridiction compétente.

Identifier = déterminer, nommer, détecter.

La réponse doit présenter la juridiction compétente au regard de la compétence d'attribution et de la compétence géographique. Dans ce cas, il s'agit du conseil de prud'hommes en raison des parties en présence et du litige en cause : un litige individuel entre un salarié et un employeur portant sur l'exécution du contrat de travail. Aucune information n'est donnée sur la compétence géographique.

Informar : présenter, indiquer, signaler, préciser, décrire

Exemple : « Marine a un litige avec son employeur. Ne souhaitant pas faire un recours devant le conseil de prud'hommes, elle vous demande si d'autres moyens pour régler ce différend sont possibles. »

Question posée : informez Marine sur la nature des modes alternatifs de règlement des différends.

Informar = présenter, indiquer, signaler.

La réponse doit présenter la nature des MARD, pour décider du mode le mieux adapté à la situation de Marine.

Justifier : rendre légitime, démontrer, confirmer, motiver

Exemple : « Sacha vient de décrocher un nouveau contrat pour participer au chantier de construction de la piscine municipale. Pour cela, il va avoir besoin d'ouvriers supplémentaires. Le chantier devrait durer trois ans. Son adjoint lui a conseillé de recruter sur la base de CDI de chantier. »

Question posée : justifiez le choix du recours à un CDI de chantier dans cette situation.

Justifier = démontrer, prouver, motiver.

La réponse attendue doit commencer par définir le type de contrat proposé, ainsi que ses caractéristiques. Il faut ensuite donner les éléments de la situation pratique permettant de justifier le choix de ce contrat de travail.

Qualifier : nommer

Exemple : « Charlène a été recrutée pour une durée de quatre mois en remplacement d'une salariée en congé de maternité. »

Question posée : qualifiez le contrat de travail.

Qualifier = nommer, déterminer la qualification juridique, choisir l'appellation juridique adaptée.

La réponse doit identifier précisément le contrat en cause : un contrat à durée déterminée. En l'absence de précisions, ce contrat est conclu à temps plein.

Rédiger : réaliser, proposer une rédaction

Exemple : « Hervé souhaite modifier le lieu d'exécution du contrat de travail de Sabine et introduire pour cela une nouvelle clause dans son contrat de travail. »

Question posée : rédigez la clause nécessaire.

Rédiger = réaliser un écrit, proposer une rédaction.

La réponse doit identifier la clause nécessaire, puis indiquer les conditions de validité de cette clause. L'application consiste ensuite à proposer une rédaction concrète de cette clause.

Régler (un conflit) : choisir, trancher

Exemple : « Samira a signé un contrat de travail à temps partiel prévoyant la possibilité de lui faire effectuer des heures complémentaires à hauteur d'un quart de son temps de travail. Elle ne comprend pas cette règle, qui ne respecte pas la limite légale. Son employeur lui répond qu'il applique la convention collective de son secteur d'activité. »

Question posée : réglez ce conflit de normes.

Régler = choisir, trancher.

La réponse donnée doit identifier les sources de droit applicables au cas (la loi et la convention collective), ainsi que le domaine concerné (les heures complémentaires). Il faut ensuite présenter la règle permettant de faire un choix entre ces deux sources. En matière d'heures complémentaires, la loi permet à la convention collective de prévoir un nombre d'heures complémentaires supérieur à un dixième, à condition de rester inférieur à un tiers.

Schématiser : représenter avec un schéma, simplifier

Exemple : « Hassan souhaite mettre en place un accord collectif au sein de son entreprise, portant sur l'aménagement du temps de travail. Il vous consulte, afin que vous puissiez lui indiquer la démarche à suivre pour cette mise en place. »

Question posée : schématisez la procédure à suivre pour mettre en place cet accord collectif.

Schématiser : représenter avec un schéma.

La réponse prendra la forme d'un schéma explicatif identifiant les étapes de la négociation puis de l'adoption d'un accord collectif.

Vérifier : soumettre à un examen, contrôler

Exemple : « Vous travaillez au pôle ressources humaines d'un cabinet d'expertise comptable. Guilaïne Benrar vous présente un nouveau processus de recrutement mis en place pour les cadres et comportant un test de personnalité ainsi qu'un test professionnel. »

Question posée : vérifiez la légalité de ce nouveau processus de recrutement.

Vérifier = examiner, contrôler.

La réponse doit présenter les règles encadrant tout processus de recrutement, en insistant sur la nécessité de vérifier le lien entre les questions ou les tests effectués et le poste à pourvoir. L'application au cas permet de valider les deux tests proposés car nécessaires pour un poste de cadre.

2. Étude d'un cas pratique

Exemple : Martin a été recruté en CDI au poste d'assistant contrôle de gestion (niveau technicien) il y a cinq ans au sein de la SA TRIPACK, une société de tri des emballages ménagers, et est membre du CSE depuis six mois. Il a reçu, le 1^{er} mars dernier, une lettre le convoquant à un entretien en vue de son licenciement. Le courrier lui reproche ses nombreux retards, mais n'indique rien de plus.

Analysez la validité du licenciement de Martin.

Temps moyen approximatif : 45 minutes.



Le temps passé à l'analyse du sujet et à la réflexion doit être quasi le même que celui passé à rédiger la réponse. Il est en effet important d'interpréter correctement la question posée, pour ne pas faire de hors sujet et s'assurer de donner une réponse complète.

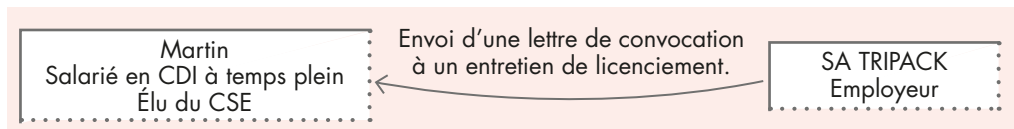
● Le travail au brouillon

ÉTAPE 1

Analyser juridiquement les faits

(entre 10 et 15 minutes ici – 25 sur une base 100)

La première étape consiste à lire le sujet pour prendre connaissance des éléments essentiels qui serviront à guider votre réponse. Il convient d'identifier les acteurs en jeu ainsi que leurs caractéristiques juridiques, puis de qualifier juridiquement leurs relations.



Les éléments indispensables à identifier sont :

- la nature du contrat de travail : CDD, CDI, CTT ;
- le temps de travail : temps plein ou temps partiel ;
- les caractéristiques du salarié : salarié protégé, salariée enceinte ;
- les effectifs de l'entreprise : plus ou moins de 50 salariés, 300 salariés.



Si des dates vous sont données, il est important de les noter, car elles seront probablement utiles pour vérifier le respect de certains délais.

En cas de rupture du contrat de travail, vous devez également qualifier juridiquement cette rupture : licenciement, démission, rupture conventionnelle homologuée.

Il s'agit ici d'un licenciement pour motif personnel.

ÉTAPE 2

Identifier le problème juridique

(entre 2 et 5 minutes ici – 10 sur une base 100)

Vous devez identifier le problème de droit posé dans le cas pratique à partir de l'analyse du sujet et de la lecture de la question posée.

Le problème de droit peut être formulé sous forme interrogative ou affirmative. Il peut s'agir d'une ou de plusieurs questions, selon la structure de la question posée dans le sujet. Il est indispensable d'identifier le bon problème de droit, afin d'éviter toute réponse qui serait hors sujet. Si l'analyse précédente a été faite de façon approfondie, alors l'identification du problème juridique sera plus rapide.

L'analyse du sujet permet ici de savoir qu'il va porter sur un licenciement pour motif personnel : « en vue de son licenciement » et « lui reproche ses nombreux retards ».

La lecture de la question permet de compléter cette analyse : « Analysez la validité du licenciement de Martin. »

Il faut donc s'interroger sur :

- les conditions de validité de fond d'un licenciement pour motif personnel ;
- les conditions de validité de forme de ce type de licenciement.



Vous devez identifier toutes les questions posées. La question peut contenir des mots de liaison tels que « et » ou « si », dont il faut tenir compte.

« Analyser la validité du licenciement et identifier ses conséquences » : il faudra traiter à la fois les conditions de validité du licenciement et en donner les conséquences.

ÉTAPE 3 Mobiliser ses connaissances

(entre 5 et 10 minutes ici – 15 sur une base 100)

L'étape suivante consiste à identifier la règle de droit applicable au problème posé, donc tout simplement à mobiliser ses connaissances de cours en lien avec la question de droit.

Il est essentiel de noter les différents éléments qui vous viennent à l'esprit, sans les développer pour ne pas perdre de temps.



Si vous pensez à des éléments de réponse qui ne semblent pas être utiles pour traiter la question posée, notez-les tout de même sur votre brouillon car ils pourront vous servir pour les questions suivantes.

Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel : procédure et exigence d'une cause réelle et sérieuse [voir Chapitre 16].

ÉTAPE 4 Utiliser les documents fournis par le sujet

Le sujet peut vous fournir des documents complémentaires en annexe (intitulée « base documentaire »). Vous devez alors appliquer la méthodologie d'analyse de document selon la catégorie du document fourni [voir Fiche 3 pour l'analyse d'un arrêt de justice, Fiche 4 pour l'analyse d'un contrat, Fiche 5 pour l'analyse d'un texte juridique].

Les éléments tirés de cette analyse peuvent vous permettre de compléter vos principes juridiques (notamment dans le cas d'une analyse d'arrêt ou de textes juridiques) ou d'appliquer concrètement au cas pratique donné.



Tous les documents fournis doivent en principe être utilisés dans vos réponses. Il peut cependant arriver que vous ayez à choisir parmi plusieurs textes de loi fournis. Dans tous les cas, si vous ne retenez pas un texte donné dans la base documentaire, vous devrez le justifier dans votre réponse.

● Le travail sur la copie

ÉTAPE 5 Rédiger la réponse (entre 20 et 25 minutes ici – 45 sur une base 100)

Vous devez rédiger une réponse structurée en deux parties :

- présentation de la règle de droit mobilisée pour résoudre le cas donné : « Principes juridiques » ;
- application de cette règle de droit au cas pratique : « Application au cas ».

Ces deux parties doivent être clairement distinctes dans votre copie car elles font l'objet d'une attribution de points et d'une évaluation des compétences différenciée :

- compétence à mobiliser les connaissances nécessaires pour résoudre un cas concret ;
- compétence à appliquer ces connaissances au cas donné pour proposer une solution pratique.

Vous ne devez pas oublier de conclure, c'est-à-dire de répondre explicitement à la question posée.

[Principes juridiques]

Pour être valable, un licenciement pour motif personnel doit avoir une cause réelle et sérieuse (manquement suffisamment grave pour entraîner la rupture du contrat de travail). L'employeur doit respecter une procédure spécifique (convocation à un entretien, puis notification du licenciement). En cas de salarié protégé, il doit demander au préalable l'autorisation de l'inspection du travail.

[Application au cas]

En l'espèce, les nombreux retards ne sont pas suffisants pour justifier un licenciement. La procédure semble respectée avec une convocation à un entretien, mais Martin étant élu au CSE, l'employeur devra obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail qui la refusera probablement au regard du motif évoqué.

[Conclusion]

Le licenciement de Martin n'est pas valable.



... Votre réponse doit, dans la mesure du possible, toujours commencer par une définition de la notion juridique utilisée.

La définition du licenciement pour motif personnel pourrait être ajoutée ici : rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour des causes inhérentes à la personne du salarié et dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

ÉTAPE 6 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La relecture de votre écrit est essentielle. Vous devez vérifier la syntaxe et l'orthographe car ces éléments font partie de la notation.

C'est également l'occasion de s'assurer que vous avez répondu aux questions posées en relisant la question et votre conclusion, afin de s'assurer de cette cohérence.

3. Analyse d'un arrêt de justice

Exemple : Arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2020 n° 19-12537

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 décembre 2018), M. O... a été engagé par l'École spéciale d'architecture en qualité de professeur vacataire à partir de l'année 2000, puis de professeur associé selon divers contrats à durée déterminée entre février 2008 et août 2014, afin d'assurer l'enseignement de l'architecture durant six semestres.
2. Le 27 octobre 2014, il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée et de diverses demandes d'indemnités et de rappels de rémunération.

Examen du moyen Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 24 février 2011, de le condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que d'ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de trois mois de prestations, alors :

« 1°/ qu'une entreprise relevant du secteur de l'enseignement peut conclure des contrats à durée déterminée d'usage successifs, lorsque des éléments concrets établissent le caractère par nature temporaire de l'emploi ainsi pourvu ; qu'en l'espèce, l'employeur rappelait dans ses écritures que le salarié avait conclu, avec des interruptions, plusieurs contrats à durée déterminée d'usage en différentes qualités pour effectuer des missions de nature différente, tenant, selon les contrats, en des ateliers, séminaires ou projets, de durées variables limitées à une fraction de l'année et que ce dernier s'était toujours vu confier des missions ponctuelles, qui n'étaient ni récurrentes, ni identiques, ni systématiquement reprises ultérieurement par l'employeur ;

Réponse de la Cour

4. S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif de travail étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

5. Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait été engagé pour assurer entre le 1^{er} mars 2008 et le 28 février 2014 l'enseignement de l'architecture et fait ressortir que par son objet et sa nature, l'emploi de ce dernier était objectivement indispensable à l'activité normale et permanente de l'association, la cour d'appel a pu en déduire que, faute pour l'employeur d'établir que le salarié exerçait un emploi par nature temporaire, la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée devait être prononcée.

6. Le moyen n'est donc pas fondé. PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi.

À partir de l'analyse de cet arrêt, rappelez les conditions pour avoir valablement recours au CDD.

Temps moyen approximatif : 30 minutes.

Le sujet d'examen peut prévoir dans la base documentaire la lecture et l'analyse d'un document utile pour résoudre la question posée dans le cadre du cas pratique. Dans ce cas, vous devez appliquer la méthodologie du cas pratique [voir Fiche méthodologique 2], tout en appliquant celle de l'analyse d'arrêt pour lire efficacement le document fourni.

● Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Identifier la structure de l'arrêt

(entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La première étape consiste à identifier la structure de l'arrêt fourni, afin d'en faciliter ensuite la lecture.

La nouvelle présentation des arrêts adoptée par la Cour de cassation permet de simplifier cette lecture.

En effet, des sous-titres indiquent :

- le paragraphe correspondant aux faits et à la procédure ;



La méthodologie présentée ici ne concerne que les arrêts de la Cour de cassation car ce sont ceux qui font jurisprudence et qui vous seront en général proposés pour analyse.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 décembre 2018), M. O... a été engagé par l'École spéciale d'architecture en qualité de professeur vacataire à partir de l'année 2000, puis de professeur associé selon divers contrats à durée déterminée entre février 2008 et août 2014, afin d'assurer l'enseignement de l'architecture durant six semestres.

- l'exposé des moyens :

Examen du moyen Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 24 février 2011, de le condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que [...].

- la solution rendue par la Cour de cassation :

Réponse de la Cour

4. S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du travail que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif de travail étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus [...].

Cette structuration vous permet de savoir à quel endroit vous trouverez l'information demandée. Elle peut être mise en parallèle avec l'ancienne présentation, que vous rencontrerez lorsque vous aurez à analyser des arrêts rendus avant 2020.



Vous pouvez être amené à analyser des arrêts rendus avant 2020, ou même après mais par une chambre de la Cour de cassation n'ayant pas adopté la nouvelle présentation. Vous devez alors être capable de repérer les différents éléments précités dans le cadre de cette présentation différente.

Exemple : Arrêt de la Cour de cassation du 29 janvier 2020, n° 18-16695

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B... a été engagée en qualité de psychologue par la société Actiroute (la société) suivant cent seize contrats de travail de mission d'une durée de deux jours chacun pour l'animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière ; que, le 14 avril 2015, elle a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et paiement de diverses sommes ;

= Faits et procédure

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1242-12 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de ses contrats de travail en contrat à durée indéterminée et de ses demandes subséquentes, l'arrêt retient que deux conditions doivent être réunies, la première tenant au secteur d'activité et la seconde à la nature temporaire de l'emploi pourvu, que, s'agissant des secteurs d'activité visés par les contrats d'usage, la notion de secteur d'activité vise l'activité principale de l'entreprise et non l'activité du salarié concerné. [...]

= Énoncé du moyen

Qu'en statuant ainsi, alors que le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas l'employeur d'établir un contrat écrit comportant la définition précise de son motif, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que les contrats litigieux mentionnaient le motif précis du recours à un tel contrat de travail à durée déterminée d'usage, a violé le texte susvisé ; Par ces motifs, Casse et annule.

= Réponse de la Cour

ÉTAPE 2 Repérer les éléments essentiels

(entre 10 et 15 minutes ici – 40 sur une base 100)

**Éléments de structuration d'un arrêt :
comparatif des deux présentations possibles**

Éléments à identifier	Moyen d'identification	Contenu	Application à l'exemple (arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2020 n° 19-12537)
Visa	La phrase commence par « Vu ».	– Indique le texte de référence permettant à la Cour de justifier la cassation. – On le trouve en début d'arrêt (ancienne version) ou dans la partie « Réponse de la cour » (nouvelle version).	L'exemple donné est un arrêt de rejet : il n'y a donc pas de visa.

Éléments à identifier	Moyen d'identification	Contenu	Application à l'exemple (arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2020 n° 19-12537)
Les faits et la procédure	– « Faits et procédure » (nouvelle version). – 1^{er} paragraphe commençant par « Attendu » (ancienne version).	Présente le déroulement des faits ayant amené au recours en justice. Indique la procédure antérieure suivie par les parties (juridiction du 1 ^{er} degré, cour d'appel le cas échéant).	– Faits : M. O... a été engagé en qualité de professeur selon plusieurs CDD. – Procédure : recours devant la juridiction prud'homale pour demander requalification en CDI, puis devant la cour d'appel (« fait grief à l'arrêt »).
Prétentions de parties	– « Examen du moyen – Énoncé du moyen » (nouvelle version). – 2^e paragraphe commençant par « Fait grief à l'arrêt d'avoir... » ou « Attendu que pour débouter... » (ancienne version).	Présente les arguments du demandeur.	« L'employeur fait grief à l'arrêt de dire » : il va présenter les différents arguments permettant de contester la requalification en CDI.
Solution de la Cour de cassation	– « Réponse de la Cour » (nouvelle version). – « Mais attendu que » OU « Attendu qu'en statuant ainsi » (ancienne version).	– Indique la réponse du juge au problème de droit qui lui a été posé (le dispositif), ainsi que ses justifications (le motif). – « Mais attendu » implique un arrêt de rejet de la demande. – « Attendu qu'en statuant ainsi alors que » implique une décision de cassation.	– « Le moyen n'est pas fondé : REJETTE » : la Cour de cassation confirme la solution rendue par la Cour d'appel qui avait requalifié la relation en CDI. – Elle justifie sa décision par la nécessité de prouver la nature temporaire de l'emploi.

● Le travail sur la copie

ÉTAPE 3 Analyser les apports de l'arrêt donné

(entre 5 et 10 minutes ici – 25 sur une base 100)

À partir des éléments identifiés ci-dessus, vous allez devoir présenter :

- les **faits** : la présentation doit être objective et ne pas déborder sur la solution rendue par le juge. Elle ne doit pas prendre parti ;
- les **parties** : elles doivent être identifiées clairement ;



L'analyse des faits et de la procédure doit vous permettre d'identifier et de qualifier les parties : demandeur et défendeur.

Le demandeur est celui qui fait le recours et que l'on trouve grâce à l'expression « fait grief à l'arrêt de » ou « attendu que pour débouter ». Il reproche donc la décision rendue par l'arrêt de Cour d'appel (ou par le jugement de 1^{er} degré) contre lequel il exerce ce recours en cassation.

Vous devez les identifier et les structurer en indiquant leur rôle juridique dans les faits relatés.

Dans l'arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2020, le demandeur est l'employeur (« l'employeur fait grief »), ici l'École spéciale d'architecture, et le défendeur est le salarié, ici M. O...

- le **problème juridique** : il s'agit de la question de droit posée au juge ;

Dans l'arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2020, le problème juridique est : Quelles sont les conditions à respecter pour avoir valablement recours à un CDD ?

Il n'est pas question de citer ici M. O... ni l'École spéciale d'architecture afin de formuler ce problème de droit de façon générale.

- la **réponse des juges** : vous devez identifier le dispositif qui permet de confirmer (rejette) ou d'infirmer (casse et annule) l'arrêt rendu par la Cour d'appel. Les motifs sont également très importants à reconnaître car il s'agit des éléments de justification retenus par la Cour de cassation pour justifier sa solution.



Les consignes d'évaluation à l'examen sont claires : le problème juridique doit être formulé sous forme interrogative (une question) et neutre (sans reprendre les noms des parties).

ÉTAPE 4 Répondre à la question posée

(entre 5 et 10 minutes ici – 25 sur une base 100)

La question posée dans le sujet peut être une simple analyse de l'arrêt donné. Vous pourrez alors être guidé : « Présentez les parties, les faits, le problème juridique, la solution ». Il peut également s'agir d'utiliser la solution rendue par la Cour de cassation pour répondre à la question du cas pratique. Dans ce cas, vous devez mobiliser vos connaissances en lien avec le problème juridique posé aux juges.

ÉTAPE 5 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La relecture de votre écrit est essentielle. Vous devez soigner la syntaxe et l'orthographe car ces éléments font partie de la notation. Pensez à vérifier que votre réponse correspond bien à la question posée et que vous avez suffisamment approfondi la réflexion.

4. Analyse d'un texte

Exemple :

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974. Étendue par arrêté du 30 mai 1975

Article 6.1

Pour les collaborateurs (trices) dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 330, la période d'essai est de 2 mois. Cette durée est portée à 3 mois pour les cadres. Elle est portée à 4 mois pour les experts-comptables inscrits à l'ordre et commissaires aux comptes inscrits à la compagnie.

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai une fois et pour une durée au plus égale. Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat individuel de travail.

La rupture de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi. Toutefois, le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant la période initiale ou pendant la période de renouvellement peut quitter son emploi immédiatement sans avoir à respecter de délai de prévenance.

Le délai de prévenance commence à courir à compter de la notification de la décision de mettre fin à la période d'essai.

À la fin de la période d'essai, chaque salarié reçoit une notification de la fonction définitive qui lui est confiée, ainsi que du coefficient hiérarchique correspondant. Toute modification ultérieure dans la classification professionnelle du salarié fera également l'objet d'une notification semblable au contrat de travail.

Antoine vient d'être recruté par le cabinet EC en qualité de collaborateur débutant et se pose des questions concernant la période d'essai.

À partir de vos connaissances et du document fourni, présentez les règles applicables à Antoine.

Temps moyen approximatif : 35 minutes.



Vous n'aurez jamais de question portant sur l'analyse d'un texte juridique en soi. Cette question sera obligatoirement intégrée dans le cadre de l'analyse d'un cas pratique nécessitant la lecture d'un texte juridique donné dans la base documentaire.

● Le travail au brouillon

ÉTAPE 1

Identifier les éléments essentiels du texte

(entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La première étape consiste à identifier les éléments du contexte du document permettant d'interpréter correctement son contenu :

- Le **titre** : il permet de donner le contenu et l'orientation du texte et d'en faciliter la compréhension.

Le texte donné ici est la convention collective des cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes. Il est important de noter qu'elle a fait l'objet d'un arrêté d'extension.

- La **date** : elle permet de situer le texte dans le contexte économique ou juridique actuel.

Concernant une convention collective, la date est importante en cas d'avenant ou de dénonciation indiqué dans les faits. Ici, cette convention a été signée le 9 décembre 1974, mais a dû faire l'objet d'avenants depuis.

- La **source** : elle permet d'apprécier la portée du document et d'en vérifier la fiabilité. Une revue donne par exemple un caractère plus actuel qu'un ouvrage économique. De même, on peut savoir ainsi s'il s'agit d'un texte réservé à des spécialistes, avec un vocabulaire spécifique (revue juridique), ou d'un texte à la portée de tous (article d'un journal local ou national).
- L'**auteur** : la qualité de l'auteur (économiste, homme politique, journaliste, etc.) renseigne sur le degré d'objectivité du texte.



L'analyse d'un texte peut porter sur une diversité de textes tels qu'une convention ou un accord collectif, un texte de loi, un article d'une revue juridique spécialisée, voire un article de journal (comme le sujet d'examen session 2020). Les éléments indiqués sont alors à adapter en fonction du document proposé.

ÉTAPE 2 Analyser le contenu du texte

(entre 10 et 15 minutes ici – 30 sur une base 100)

Pour être efficace, votre lecture doit comporter plusieurs étapes clés :

- **Rechercher l'organisation interne du texte** : il peut parfois être utile de mettre en évidence cette organisation interne du texte. Il peut s'agir de sous-titres, de marques de paragraphe ou encore de mots de liaison. Cela permet de bien mettre en évidence l'enchaînement des idées et de comprendre plus facilement la logique du texte. En principe, vous trouverez une idée principale par paragraphe.

Dans le document fourni, les articles de la convention sont un premier élément de structure interne. On constate ensuite que le texte est présenté sous forme de paragraphes, avec une idée par paragraphe.

- **Rechercher les idées principales** : pour une lecture efficace, il faut surligner les phrases ou idées importantes. Pour vous aider, vous pouvez commencer par lire les questions avant le texte, pour orienter votre lecture en fonction du ou des problèmes posés.
- **Relever les mots et expressions difficiles** : il est essentiel de connaître tous les mots de vocabulaire se rapportant à l'économie et au droit, pour être sûr de bien maîtriser le sens du texte. Le mieux est de les noter et de les apprendre au fur et à mesure au cours de l'année.

ÉTAPE 3 Mobiliser vos connaissances

(entre 10 et 15 minutes ici – 30 sur une base 100)

À la lecture du texte, vous allez faire des liens avec les connaissances acquises dans le cadre de votre formation. Il est important de les noter au fur et à mesure, afin de compléter les idées du texte.



L'examen a pour but d'évaluer votre compétence à comprendre un texte juridique, mais surtout à l'utiliser pour résoudre un cas pratique. Vous ne devez pas vous limiter aux idées énoncées dans le texte fourni, mais les compléter avec vos connaissances personnelles.

Il est important d'exercer votre esprit critique à l'égard du texte que vous analysez et de le confronter à vos connaissances. Certaines affirmations du texte donné peuvent se révéler inexactes dans le contexte donné par le sujet d'examen.

La période d'essai est fixée en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du client. La convention indique également les règles concernant le renouvellement de la période d'essai et le délai de prévenance en cas de rupture.

● Le travail sur la copie

ÉTAPE 4 Rédiger votre réponse (entre 5 et 10 minutes ici – 30 sur une base 100)

Votre réponse doit être structurée et organisée. Elle reprend la structure conseillée pour l'analyse d'un cas pratique :

- principes juridiques ;
- application au cas.

Les éléments obtenus à partir du texte pourront compléter vos principes juridiques ou vous aider à faire l'application concrète au cas pratique donné.



Vous ne devez pas faire de paraphrase. Pour cela, si vous souhaitez citer le texte, il faut le mettre entre guillemets. Cependant, il est préférable de reformuler les idées du texte. Pensez à faire référence au document (titre et source ou auteur) lorsque vous appuyez sur lui pour étayer votre réponse.

1. Principes juridiques

La période d'essai doit être prévue dans le contrat de travail pour exister. Sa durée est fixée dans la loi, sauf convention collective contraire qui ne peut prévoir une durée plus longue. Le renouvellement doit être prévu dans le contrat de travail et dans la convention collective. La rupture de la période d'essai nécessite le respect d'un délai de prévenance, sauf convention collective plus favorable.

2. Application au cas

Antoine est collaborateur débutant. Sa période d'essai est de deux mois. Le renouvellement sera possible s'il est prévu dans le contrat et après accord des parties. Si Antoine rompt son contrat parce qu'il a trouvé un nouvel emploi, alors il n'a pas de délai de prévenance à respecter.

Vous devez vérifier que la convention collective est bien applicable au cas qui vous est donné. Le titre vous permet d'identifier le champ d'application professionnel et géographique et de le confronter ensuite à l'activité et au lieu du siège social de l'entreprise.

ÉTAPE 5 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La relecture de votre écrit est essentielle. Vous devez vérifier la syntaxe et l'orthographe car ces éléments font partie de la notation. Pensez à vérifier que votre réponse correspond bien à la question posée et que vous avez suffisamment approfondi la réflexion.



5. Analyse d'un contrat de travail

Exemple :

Contrat de travail à durée indéterminée

Entre les soussignés :

La société MAXIPLUS, située 69, route des Forges, 14000 CAEN

Immatriculation au RCS 362 528 876 00035

Représentée par Mme TUDAN, agissant en qualité de DRH

d'une part,

et :

M. TOUTLEMONDE Enzo, demeurant 3, route des Caves, 14383 LOUVIGNY

Numéro de Sécurité sociale 174051804563398

Libre de tout engagement

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Engagement

M. TOUTLEMONDE Enzo est engagé par la société MAXIPLUS en qualité de chef de caisse (statut employé).

Le contrat prend effet à compter du 1^{er} mars 2021.

Article 2 – Période d'essai

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois.

Article 3 – Horaires de travail

M. TOUTLEMONDE Enzo travaillera 20 heures par semaine, réparties librement par l'employeur sur les jours de la semaine.

Il recevra un planning de ses heures de travail 24 heures avant la mise en œuvre des nouveaux horaires en cas de changement.

Article 4 – Rémunération

La rémunération mensuelle brute sera de 1 090 € brut par mois pour un horaire mensualisé de 86,67 heures.

Article 5 – Obligations professionnelles

M. TOUTLEMONDE Enzo s'engage à informer la société de tout changement le concernant, notamment en cas de changement de domicile.

Il s'engage à ne pas cumuler son contrat de travail avec une autre activité professionnelle.

En cas de rupture de ce contrat, M. TOUTLEMONDE Enzo s'engage à ne pas travailler dans le secteur de la grande distribution dans la région Normandie pendant trois ans.

[...]

1. Enzo vous consulte afin de vous demander de vérifier la validité de ce contrat de travail.

2. Analysez la rupture du contrat de travail d'Enzo par son employeur le 25 juin 2021.

Temps moyen approximatif : 45 minutes.

● Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Analyser le sujet (entre 5 et 10 minutes ici – 20 sur une base 100)

L'analyse d'un contrat de travail est un exercice classique en droit social. Cependant, il ne vous sera jamais donné tel quel, mais dans le cadre d'un contexte.

Il faut donc commencer par analyser le sujet et les questions posées dans le cas pratique, avant de lire le document et de procéder à son analyse [voir Fiche méthodologique 2].



La question posée peut être générale : « Analysez la validité du contrat de M. Toutlemonde ». Mais il peut également s'agir d'une question plus précise : « Vérifiez si la rupture du contrat de M. Toutlemonde au 5 avril est valable », nécessitant une lecture attentive de son contrat de travail afin d'identifier les clauses encadrant cette rupture.

La **question 1** ne nécessite pas une lecture trop longue puisqu'il s'agit ici de traiter le problème suivant : « Quelles sont les conditions de validité d'un contrat de travail ? »

La **question 2** nécessite d'étudier le cas pratique, afin de connaître le contexte de cette rupture et d'appliquer la méthode d'analyse d'un cas pratique [voir Fiche méthodologique 2].

ÉTAPE 2 Analyser juridiquement le contrat

(entre 15 et 20 minutes ici – 40 sur une base 100)

L'analyse d'un contrat de travail nécessite d'identifier plusieurs éléments déterminants indispensables, pour ne pas faire de hors sujet et ne pas commettre d'oubli. Il est essentiel, pour chacun d'entre eux, de se poser les bonnes questions.

Méthode d'analyse d'un contrat de travail

Éléments à identifier	Questionnements à avoir	Effets sur la règle à appliquer	Application à l'exemple
Le type de contrat	Identifier s'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI.	Les conditions de validité de fond et de forme concernant le CDD sont différentes de celles propres au CDI.	Le titre et l'article 2 nous indiquent qu'il faudra appliquer ici les règles propres au CDI.
Le temps de travail	Identifier s'il s'agit d'un temps plein ou d'un temps partiel.	Le contrat de travail à temps partiel implique de prévoir certaines clauses obligatoires concernant le temps de travail.	L'article 3 doit être analysé précisément, afin de vérifier s'il répond aux règles du temps partiel.
Les clauses obligatoires	Vérifier que toutes les clauses obligatoires dans un contrat de travail ont bien été prévues.	– Le CDD et le CDI doivent comporter certaines clauses obligatoires dont il faut vérifier la présence dans le contrat. – Il est également essentiel d'en vérifier la légalité quant à leur contenu.	– Ce contrat de travail n'est pas complet. Il manque notamment la clause faisant référence à la convention collective ou celle relative à la protection complémentaire, mais il est indiqué que ce contrat n'est qu'un extrait : [...]. – L'article 4 concerne la rémunération (vérifier sa conformité au SMIC et au minimum conventionnel).

Éléments à identifier	Questionnements à avoir	Effets sur la règle à appliquer	Application à l'exemple
Les clauses facultatives	Vérifier la validité de chaque clause facultative insérée par l'employeur dans le contrat de travail.	– Il faut nommer la clause et en vérifier les conditions de validité. – Les clauses facultatives les plus fréquentes sont : la période d'essai, la clause d'exclusivité, la clause de non-concurrence, la clause de mobilité et la clause de dédit-formation.	L'article 5 comporte une clause d'exclusivité et une clause de non-concurrence dont il faudra vérifier la validité.



Il est très important de prendre le temps d'analyser chacun des articles du contrat fourni, afin d'en vérifier la validité. Vous devez également mettre cette analyse en relation avec les éléments du contexte qui vous sont donnés par ailleurs et que vous avez déjà identifiés.

● Le travail sur la copie

ÉTAPE 3 Répondre aux questions posées (temps variable selon le type de questions posées : entre 10 et 15 minutes – 35 sur une base 100)

À partir de l'analyse du contrat de travail faite précédemment, vous allez pouvoir répondre aux questions qui vous sont posées.

La méthodologie du cas pratique doit être respectée lors de la rédaction de ces réponses, en structurant notamment votre réponse en deux parties : principes juridiques / application au cas [voir Fiche méthodologique 1].



Votre réponse doit toujours commencer par l'identification du contrat de travail en cause : CDI ou CDD, et temps plein ou temps partiel. Cette qualification détermine ensuite les règles applicables au cas donné, et donc la validité de toutes vos réponses.

Question 1 : il s'agit ici d'un CDI à temps partiel. Il faudra donc vérifier que la clause relative au temps partiel comporte toutes les mentions nécessaires. En principe, elle doit préciser la répartition du temps de travail sur les jours de la semaine et la modification unilatérale par l'employeur de cette répartition n'est pas possible. La clause en l'état n'est pas valable.

Il en est de même pour la clause sur la rémunération, pour laquelle il faut vérifier le respect du SMIC horaire en fonction du temps de travail.

Question 2 : la rupture faite ici est celle d'un CDI pendant la période d'essai. Il faut vérifier si la durée de la période d'essai prévue dans le contrat (article 2) est valable au regard du poste du salarié (article 1). En fonction de cette vérification, il faudra indiquer les conséquences de cette rupture. Une application concrète doit être faite tenant compte de la date de début de contrat fixée au 1^{er} mars et de la date de rupture au 25 juin.

ÉTAPE 4 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes ici – 5 sur une base 100)

La relecture de votre écrit est essentielle. Vous devez soigner la syntaxe et l'orthographe car ces éléments font partie de la notation. Pensez à vérifier que votre réponse correspond bien à la question posée et que vous avez suffisamment approfondi la réflexion.

PARTIE 1



INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

1

Définition et sources du droit social

p. 4

I. La notion de droit social p. 4

II. Les sources spécifiques
du droit social p. 7

Activités p. 11 à p. 18

2

Le contrôle de l'application du droit social

p. 19

I. Le contrôle de l'inspecteur
du travail p. 19

II. Le contrôle de l'Urssaf p. 21

III. Le contrôle du travail dissimulé p. 23

Activités p. 25 à p. 30

3

Les conflits contentieux et non contentieux

nés de la relation de travail p. 31

I. Les conflits de travail contentieux p. 32

II. Les conflits de travail
non contentieux p. 34

Activités p. 39 à p. 46



Sujet type d'examen 1 p. 47

DOSSIER 1 – Application de textes
conventionnels p. 48

DOSSIER 2 – Conflits contentieux
et non contentieux p. 48

DOSSIER 3 – Le contrôle Urssaf p. 49

« Les sources du droit social encadrant la relation de travail sont nombreuses et leur application, soumise à différents contrôles, peut donner lieu à des conflits contentieux ou non contentieux. »

Définition et sources du droit social

À l'issue de ce chapitre,

• vous serez capable :

- ☐ d'identifier les principales évolutions récentes du droit du travail ;
- ☐ de repérer les sources du droit applicables à la relation de travail ;
- ☐ de régler un conflit de normes en droit du travail ;
- ☐ de qualifier un contrat de travail et le distinguer d'autres situations ;
- ☐ d'analyser les interactions entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques.

• vous saurez identifier :

- ☐ les repères historiques relatifs à la construction du droit du travail ;
- ☐ la définition du droit du travail : caractéristiques et champ d'application ;
- ☐ les principes récents en droit du travail : égalité hommes-femmes, non-discrimination, etc. ;
- ☐ les sources spécifiques du droit du travail ;
- ☐ l'importance des sources professionnelles ;
- ☐ la hiérarchie des normes et les règles permettant la résolution des conflits de normes.

Mettez-vous en situation

Vincent est ouvrier technicien dans une laiterie située près de Besançon. Il travaille habituellement 37 heures par semaine. Cependant, un accord de performance collective a prévu de réduire temporairement son temps de travail à 35 heures.

Vincent n'étant pas syndiqué, il compte s'opposer à cette décision négociée par une instance qui ne le représente pas et qui a pour effet de réduire sa rémunération.

Aude, collègue de Vincent, vient d'apprendre qu'elle avait perdu ses congés du fait de son arrêt maladie. Or elle a lu que cette décision était interdite par la jurisprudence européenne. Son employeur étant suisse, Aude se demande quelle est la législation applicable ainsi que la juridiction compétente.

Que pouvez-vous répondre à Vincent et à Aude ?

I. La notion de droit social

A Définition et champ d'application

1. Le droit du travail

Le droit du travail ne concerne que les personnes travaillant pour le compte et sous la direction d'autrui. Ne sont donc pas concernés les travailleurs indépendants, les fonctionnaires, le travail domestique.

Le droit du travail encadre deux types de relations entre employeurs et salariés :

- les relations individuelles (le salaire, le temps de travail, etc.) ;
- les relations collectives (relatives à l'ensemble des salariés, comme la grève).

2. Le droit de la protection sociale

La protection sociale permet de protéger un individu, une famille ou un groupe de personnes quel qu'il soit, contre un certain nombre d'événements, qualifiés de risques.

Définition : La **protection sociale** est l'ensemble des régimes qui assurent ou complètent une couverture sociale, ainsi que diverses prestations à caractère familial ou social.

Seuls les risques individuels, dits « risques sociaux », sont protégés.

La protection sociale [voir Partie 5] obéit à trois logiques :

- une **logique d'assurance sociale consistant à verser** une prestation en contrepartie d'une cotisation ;
- une **logique d'assistance** fondée sur la solidarité ;
- une **logique de protection universelle** voulant que tous les individus soient protégés, sans condition de ressources ni de cotisations.

B Un droit complexe en constante évolution

1. Les caractéristiques du droit social

Le droit social est :

- **Un droit jeune et réaliste.** Datant du début du xx^e siècle, il est en constante évolution. Il s'attache plus à ce que font les acteurs qu'à leurs déclarations (droit réaliste).
- **Un droit autonome et particulier.** Adapté aux diverses situations professionnelles, il tient compte de rapports juridiques asymétriques pour tenter de les rééquilibrer (notions de sécurisation des parcours professionnels).
- **Un droit extensif et dynamique.** Ses domaines d'application évoluent régulièrement et il s'adapte aux nouvelles attentes des partenaires grâce, notamment, à la négociation collective. Il s'agit d'un outil de politique économique.
- **Un droit impératif.** Il s'agit d'un droit d'ordre public (rares dérogations).

Tableau 1.1 Les grandes dates du droit social

Dates	Contenus des textes
Loi Waldeck-Rousseau du 21/03/1884	Reconnaissance de la liberté d'association professionnelle permettant la constitution de syndicats.
Loi du 28/12/1910	Création du Code du travail.
20/08/1914	Création d'un fonds national de chômage.
Loi du 05/04/1928	Loi sur les assurances sociales.
Accords de Matignon du 07/06/1936	– Mise en place des congés payés. – Semaine de 40 heures.
Loi du 02/01/1970	Création du salaire minimum de croissance (SMIC).
Loi du 13/06/1998 dite loi Aubry I	Mise en place des 35 heures.
Loi du 20/08/2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	– Loi modifiant les règles à respecter pour être reconnue comme organisation syndicale représentative (OSR). – Loi permettant un recours plus facile aux heures supplémentaires.
Loi du 06/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques	– Élargissement du travail le dimanche et du travail de nuit. – Plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dates	Contenus des textes
Loi du 08/08/2016 dite loi Travail, loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.	– Primauté de l'accord collectif. – Augmentation du plafond de la durée du travail. – Droit à la déconnexion.
Ordonnances du 22/09/2017.	– Création du comité social et économique (CSE). – Renforcement de la primauté des accords d'entreprise. – Facilitation de la conclusion d'accords d'entreprise dans les petites et moyennes entreprises (PME).
Loi du 30/12/2017, LFSS pour 2018.	Suppression du RSI devenu SSI.
Loi du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.	– Modification des règles de financement de la formation professionnelle. – Réforme de l'apprentissage.
Loi du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail	– Alignement de la définition du harcèlement sexuel sur le Code pénal. – Renforcement de la prévention au travail. – Extension des missions des services de santé au travail.



De nombreuses ordonnances et quelques lois ont été adoptées dans le cadre de la crise liée au Covid-19. Dispositifs temporaires, ils ne sont pas traités dans ce manuel sauf exceptions.

2. Quelques principes récents du droit du travail

Le droit du travail étant un droit évolutif, plusieurs principes ont récemment émergé en lien direct avec les évolutions de l'économie, mais également de la société.

Le principe le plus ancien est celui de l'égalité de traitement.

Cette notion d'égalité de traitement a ensuite été déclinée sous deux autres principes :

- **la non-discrimination** qui consiste à respecter l'égalité de traitement entre salariés quelles que soient leurs caractéristiques propres ;
- **l'égalité hommes-femmes** qui concerne l'égalité entre salariés de sexes différents.

Tableau 1.2 Les principes récents du droit du travail

Principes du droit du travail	Contenus	Mises en œuvre
Égalité de traitement	L'employeur doit traiter les salariés placés dans la même situation de la même façon.	Ce principe s'applique à toutes les conditions de travail. Ex. : « à travail égal, salaire égal ». Il connaît cependant de nombreuses exceptions. L'employeur peut faire des différences entre ses salariés si elles sont justifiées de façon objective.
Non-discrimination	L'employeur ne peut prendre de décision fondée sur un critère, réel ou supposé, tel que le nom, le sexe, l'apparence, la religion, etc.	Ce principe s'applique : – lors du recrutement ; ex. : il est interdit de justifier le rejet d'un candidat du fait de son origine ethnique, vraie ou supposée ; – lors de l'exécution du contrat ; ex. : il est interdit de limiter la progression de carrière d'un salarié s'il est syndiqué ; – lors de la rupture du contrat de travail ; ex. : il est interdit de licencier un salarié sous prétexte qu'il serait trop âgé.

Principes du droit du travail	Contenus	Mises en œuvre
Égalité hommes-femmes	L'employeur doit respecter une égalité de droits réelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'exécution de leurs contrats de travail.	– Politique de GRH tenant compte de l'égalité des salaires, mais également des perspectives de carrières et de la formation. – Mise en place de l'indice Egapro permettant de vérifier le respect de cette égalité.

II. Les sources spécifiques du droit social

A La diversité des sources

1. Les sources étrangères ou supra-étatiques

a. Les sources internationales

Le droit international contient des sources concernant le droit social. On trouve :

- **L'Organisation internationale du travail (OIT)** élabore des conventions internationales protectrices (travail des enfants, égalité hommes-femmes, etc.).
- **Les Nations unies** sont à l'origine de pactes influant sur le droit social (droits civils et politiques, etc.).
- **Le Conseil de l'Europe** met en place des traités et des conventions (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme – CESDH, Convention sur la lutte contre la traite des humains).

b. Les sources communautaires

Le droit européen est composé de plusieurs types de textes :

- **Les traités.** Ils mettent en place des règles de droit communes à tous les États membres (Charte sociale européenne, etc.).
- **Les règlements.** Ce sont des textes de portée générale adoptés par le Conseil des ministres sur proposition de la Commission.
- **Les directives.** Ce sont également des textes de portée générale. La directive se différencie du règlement en laissant l'État choisir les modalités de mise en œuvre.
- **Les décisions, les avis et les recommandations.** Ils sont émis par le Conseil ou par la Commission.
- **La jurisprudence** de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH). La CJUE contrôle l'application du droit communautaire et fait œuvre de jurisprudence. La CEDH contrôle le respect des droits de l'homme par les États européens et influence ainsi le droit social.

2. Les sources nationales ou étatiques

a. Les sources légales

La **Constitution** de la V^e République contient plusieurs grands principes applicables au droit social. Le préambule affirme « des droits économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps » comme le droit de grève ou le droit à la négociation collective. Les articles 34 et 37 répartissent les compétences entre le législateur (domaine des lois) et le gouvernement (domaine des décrets).

La jurisprudence est également une importante source du droit social. Elle regroupe l'ensemble des décisions prises par les tribunaux, les décisions de la Cour de cassation étant déterminantes.



Le Code du travail rassemble la plupart des sources du droit social puisqu'il regroupe à la fois les dispositions législatives et réglementaires. Il ne s'agit pas d'une source et ne peut être cité comme tel. Les sources sont la loi ou les règlements codifiés dans ce code.

b. Les sources professionnelles ou droit négocié

Il s'agit des conventions collectives et des accords collectifs.

Définition : Une **convention collective** comme un **accord collectif** sont issus de la négociation collective entre partenaires sociaux. La convention collective concerne l'ensemble des conditions d'emploi et de travail tandis qu'un accord collectif ne porte que sur des sujets déterminés.

Exemples : La convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 09/12/1974 traite des conditions de travail applicables aux salariés de ces cabinets.

L'accord collectif du 08/03/2019 relatif au financement de la formation professionnelle permet de tenir compte de la réforme de la formation professionnelle mise en place par la loi et de décider du montant et des modalités de mise en place de la contribution conventionnelle pour la formation professionnelle.

Chaque texte revêt un périmètre d'application précis (secteur professionnel et zone géographique) [voir Chapitre 21].

Pour être valable, l'accord doit avoir été adopté par les OSR selon une majorité différente en fonction du niveau de négociation (entreprise ou branche). Il est ensuite déposé à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) en deux exemplaires, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

c. Les sources propres à l'entreprise

Définition : L'**usage** est une règle coutumière spécifique à une région ou à une profession que les particuliers suivent habituellement dans leurs actes juridiques sans s'y référer expressément. Par exemple, le fait que la femme mariée prenne le nom de son mari est un usage qui est moins appliqué de nos jours.

L'usage ne sera plus appliqué s'il est dénoncé par l'employeur en informant les instances représentatives du personnel (IRP) ainsi que les salariés de façon individuelle.



Une règle est considérée comme un usage professionnel si elle répond à trois conditions : généralité (elle concerne tout le personnel ou toute une catégorie), constance (elle s'applique de façon répétée et régulière) et immuabilité (le calcul est fixe et prédéterminé).

Exemple : Donner un jour de congé supplémentaire la veille de Noël sans que ce soit prévu dans aucun accord ni convention collective peut être un usage professionnel.

Tableau 1.3 Les autres sources spécifiques

Accord atypique	Accord signé par l'employeur ne respectant pas les conditions d'un accord collectif. Mêmes règles de dénonciation que pour l'usage.
Engagement unilatéral	Décision unilatérale prise par l'employeur. Dénonçable comme les sources précédentes.
Règlement intérieur	Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et opposable à tous [voir Chapitre 14].
Recommandation	Donnée par une organisation patronale à ses membres. Force obligatoire pour les employeurs adhérents.

B Les règles applicables en cas de conflits de sources

1. Les conflits entre normes d'États différents

Les conflits entre législations nationales sont réglés par des **conventions internationales**. À défaut, il faut appliquer la loi de l'État ou laisser le juge trancher sur la compétence.

a. Les conflits de juridictions

Signée en 1968, la **convention de Bruxelles** porte sur la compétence judiciaire et l'exécution des décisions de justice en matière civile et commerciale. Lorsque l'employeur est demandeur, le tribunal compétent est celui du domicile du salarié. Lorsque le salarié est demandeur, le tribunal compétent est, au choix, celui du siège social, du lieu de conclusion ou du lieu d'exécution du contrat de travail. Adoptée en 1988 puis en 2007, la **convention de Lugano** a pour objectif d'étendre la précédente convention à d'autres États membres.

b. Les conflits de lois

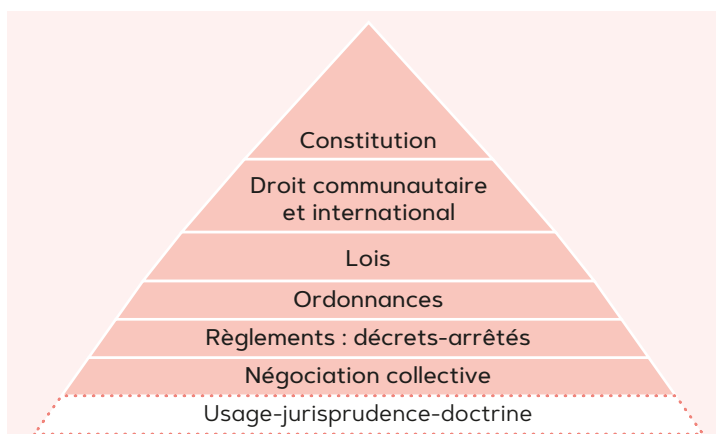
Aux termes de la **convention de Rome**, signée en 1980, les parties choisissent la loi applicable. Le choix de la loi applicable ne peut priver le salarié de dispositions impératives le protégeant et prévues par la loi du pays où le contrat de travail est exécuté.

2. Les conflits entre normes nationales

a. La hiérarchie des normes

Définition : La notion de **hiérarchie des normes** implique que les normes sont classées les unes par rapport aux autres. Ainsi, les normes de niveau inférieur doivent respecter les normes de niveau supérieur.

Figure 1.1 La hiérarchie des normes



b. Application au droit social

Définition : En droit social, le principe de **ordre public social** précise que la règle la plus favorable au salarié s'applique, même si elle ne respecte pas la hiérarchie des normes.

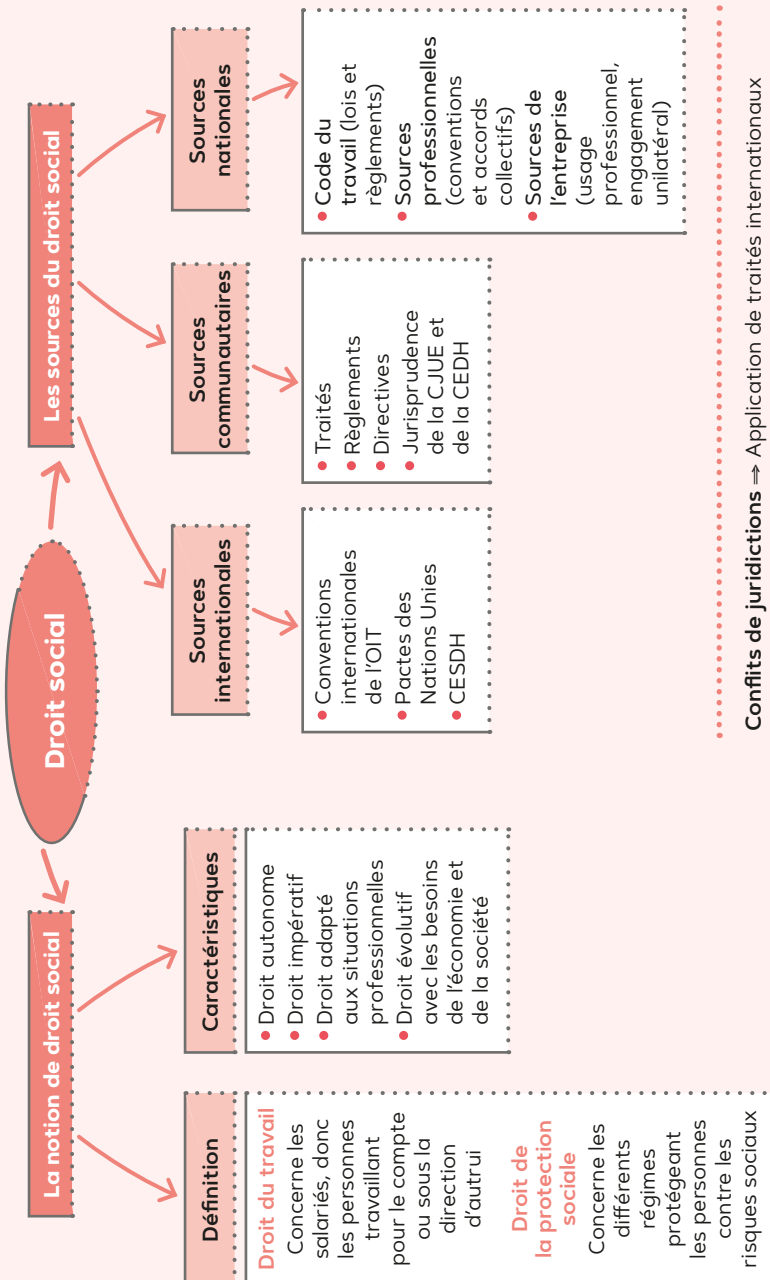
Ce principe admet néanmoins des exceptions de trois types :

- **L'ordre public « absolu ».** Aucune dérogation n'est possible, même si elle est plus favorable au salarié. Il est ainsi interdit d'indexer le salaire sur le SMIC.
- **L'ordre public « conditionnel ».** La convention collective peut déroger à la loi au détriment du salarié dès lors qu'il s'agit de maintenir l'activité de l'entreprise.
- **La notion d'accord impératif ou dérogatoire.** La convention ou l'accord de branche doit prévoir des dispositions impératives s'il ne veut pas qu'un accord d'entreprise lui soit contraire tout en étant moins favorable au salarié. Dans ce cas, l'accord collectif de branche est dit impératif. L'accord d'entreprise contraire est un accord dit dérogatoire.



Les ordonnances du 22/09/2017 ont prévu certains domaines pour lesquels la convention de branche est impérative de plein droit (sans précision nécessaire dans le texte) : salaires minima, classifications, durée du travail, période d'essai, égalité professionnelle, portage salarial, etc.

SYNTHÈSE



Conflits de juridictions ⇒ Application de traités internationaux

Conflits de normes ⇒ Primauté des accords d'entreprise, sauf exception

Faites le point sur les notions clés : protection sociale p. 5, convention collective p. 8, accord collectif p. 8, usage p. 8, hiérarchie des normes p. 9, ordre public social p. 9.



Révisez avec
les flashcards



www.lienmini.fr/dcg03-01

• QCM •

Réponse unique ||

- 1** La protection sociale française fonctionne sur la base :
- ☐ a. du principe d'assurance et d'assistance.
 - ☐ b. du principe d'assurance, d'assistance et de protection individuelle.
 - ☐ c. du principe d'assurance, d'assistance et de protection universelle.



QCM interactif



www.lienmini.fr/dcg03-02

- 2** Le droit social est un droit que l'on peut qualifier de :

- ☐ a. droit rigide et ancien.
- ☐ b. droit souple et général.
- ☐ c. droit spécifique et jeune.

- 3** Le droit social est dit extensif car :

- ☐ a. il permet de s'adapter aux évolutions de la société.
- ☐ b. il est adapté aux situations professionnelles.
- ☐ c. il concerne d'autres branches du droit.

- 4** Un règlement et une directive communautaires sont deux sources de droit ayant :

- ☐ a. la même origine.
- ☐ b. la même portée.
- ☐ c. le même type de contenu.

- 5** L'usage, l'accord atypique et l'engagement unilatéral sont des sources de droit ayant :

- ☐ a. les mêmes conditions d'application.
- ☐ b. les mêmes conditions de dénonciation.
- ☐ c. les mêmes objectifs.

Plusieurs réponses possibles ||

- 6** Les conflits de juridictions et de règles sont réglés par :

- ☐ a. la convention de Rome.
- ☐ b. la convention de Bruxelles et la convention de Lugano.
- ☐ c. la convention de Bruxelles et la convention de Rome.

- 7** La CEDH et la CESDH :

- ☐ a. concernent les droits de l'homme.
- ☐ b. ont la même origine, une origine européenne.
- ☐ c. sont issues de deux organisations différentes.

- 8** L'ordre public social, l'ordre public absolu et l'ordre public conditionnel permettent :

- ☐ a. une application de la hiérarchie des normes différente selon les cas.
- ☐ b. à une règle d'un niveau supérieur de déroger à celle du niveau inférieur.
- ☐ c. à une règle d'un niveau inférieur de déroger à celle du niveau supérieur.

- 9** Le droit du travail concerne :

- ☐ a. les salariés.
- ☐ b. les salariés et les fonctionnaires.
- ☐ c. les cadres.

10 Le droit de la protection sociale protège :

- ☐ a. uniquement les salariés.
- ☐ b. tous les individus.
- ☐ c. les groupes de personnes.

Réponses à justifier

11 Marine est en conflit avec son employeur. Elle considère que le montant de son salaire n'est pas correct du fait d'une erreur de calcul des cotisations sociales. Elle souhaite connaître les règles de procédure lui permettant de faire un recours contre son employeur. Ces règles se trouvent dans :

- ☐ a. le Code civil.
- ☐ b. le Code du travail.
- ☐ c. le Code de la protection sociale.

12 Vincent travaille dans une usine appliquant la convention collective nationale des industries alimentaires. Récemment, un accord a été signé au niveau de l'entreprise. Il prévoit une rémunération minimale moins élevée que celle prévue dans la convention collective.

- ☐ a. Cette situation est possible car l'accord d'entreprise prévaut sur la convention.
- ☐ b. Cette situation n'est pas possible en application du principe de la hiérarchie des normes.
- ☐ c. Cette situation est possible car la convention au niveau de la branche est impérative pour certains domaines.

13 Depuis 5 ans, M. Verfeuille, dirigeant de la société VF, a décidé d'accorder un jour de repos supplémentaire à ses salariés la veille de Noël. Cette année, M. Verfeuille souhaite revenir sur cet engagement.

- ☐ a. Il ne peut le faire qu'en respectant une procédure car il s'agit d'un usage professionnel.
- ☐ b. Il peut le faire quand il le souhaite car il s'agit d'un engagement unilatéral.
- ☐ c. Il ne peut le faire car ce jour de congé est prévu par la loi.

14 André a un conflit avec son employeur la SA Versack. André est français, mais il travaille à la frontière allemande et la SA Versack a son siège social à Bonn. La juridiction compétente pour son recours est :

- ☐ a. la juridiction allemande.
- ☐ b. la juridiction française.
- ☐ c. André aura le choix entre la juridiction française ou allemande.

15 Clara vient d'être recrutée dans une agence bancaire. Après quelques semaines, elle apprend qu'elle perçoit une rémunération moins élevée que ses collègues exerçant le même poste à l'accueil. Clara entend contester cette décision et pourra s'appuyer sur :

- ☐ a. le principe de non-discrimination.
- ☐ b. le principe d'égalité de traitement.
- ☐ c. le principe d'égalité hommes-femmes.

—● CAS PRATIQUE GUIDÉ ●—

**APPLICATION D'UNE SOURCE DE DROIT SOCIAL
AU SEIN DE L'ENTREPRISE DUVAL FRÈRES**

Michel Renard est salarié au sein de l'entreprise Duval Frères dont l'effectif est actuellement de 75 personnes. Trois délégués syndicaux ont été désignés, représentant chacun une organisation syndicale différente. Récemment, Michel a pris

connaissance d'un accord, signé entre son employeur et le CSE, qui prévoit 2 jours de congé supplémentaires au bout de 5 ans d'ancienneté.

Michel Renard vient justement de fêter ses 5 ans dans l'entreprise Duval Frères et souhaite profiter de ces 2 jours supplémentaires, ce que le responsable des ressources humaines refuse. Ce dernier lui explique que cet accord n'est pas valable et que, de toute façon, il ne peut s'appliquer car il est contraire à l'accord de branche applicable à leur entreprise.

1. Présentez la particularité de cet accord. Vérifiez-en la validité.
2. Le responsable des ressources humaines de l'entreprise Duval Frères a-t-il raison ?

CORRIGÉ

✓ **COMPÉTENCES ATTENDUES : Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail. Régler un conflit de normes.**

Méthode

La lecture attentive de l'énoncé commence par l'identification des personnes en cause (personne physique ou morale), leur nom et leur rôle.

Dans ce cas, on trouve :

- Michel Renard, salarié depuis 5 ans ;
- l'entreprise Duval Frères dont l'effectif est de 75 personnes, employeur ;
- trois délégués syndicaux ;
- un CSE ;
- le responsable des ressources humaines est le représentant de l'employeur.

Il est ensuite essentiel d'identifier les notions de cours en jeu. Dans ce cas, il s'agit tout d'abord de qualifier l'accord signé entre l'employeur et le CSE. Cette qualification fait appel au cours sur les sources professionnelles.

La seconde partie de ce cas concerne l'application de cet accord et la notion de hiérarchie des normes.

Il est important de maîtriser le cours correspondant à ces deux catégories de notions afin de pouvoir traiter au mieux les questions posées.

Votre réponse doit bien différencier la présentation des principes juridiques et l'application au cas.

1. Présentation de la particularité de cet accord et vérification de sa validité.

Méthode

Les termes employés dans l'énoncé sont essentiels. Il faut absolument y faire attention afin d'identifier la règle de droit en cause et savoir si elle s'applique ou non au cas donné. Tous les détails sont importants, comme le fait que l'accord ait été signé par les membres du comité économique et social et non par les délégués syndicaux. De plus, il y a deux questions en une seule : celle relative à la particularité de cet accord permet de vous guider pour en vérifier ensuite la validité. Celle-ci dépend en effet du type d'accord concerné.

PRINCIPES JURIDIQUES

Un accord collectif est signé entre l'employeur ou une organisation patronale représentative et les OSR des salariés selon des conditions spécifiques.

Tout accord signé sans respecter ces conditions est appelé « accord atypique », sauf exception prévue par la loi. Il en est ainsi lorsque cet accord est signé entre l'employeur et des représentants du personnel tels que le CSE qui n'est pas une organisation syndicale.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, l'accord signé entre l'employeur et le CSE, en l'absence de toute autre précision, est valable. Cependant, il s'agit non pas d'un accord collectif, mais d'un accord atypique. Ses effets sont donc différents de ceux d'un accord collectif d'entreprise.



En l'absence de délégués syndicaux, il est possible de négocier et conclure un accord d'entreprise avec les membres élus du CSE s'ils sont mandatés à cet effet par une ou plusieurs OSR. Ce n'est pas le cas ici puisque l'énoncé précise que cette entreprise dispose de délégués syndicaux.

2. Le responsable des ressources humaines de l'entreprise Duval Frères a-t-il raison ?

Méthode

Votre réponse doit contenir une partie application pratique qui doit obligatoirement répondre de façon précise à la question posée. Dans ce cas donné, il faut conclure en précisant si le responsable des ressources humaines a raison ou non. Cette partie de la réponse ne doit pas être oubliée.

PRINCIPES JURIDIQUES

Un accord atypique est une source de droit pour les salariés concernés. Comme toute source de droit, il doit respecter la hiérarchie des normes et le principe d'ordre public social. Ce dernier permet à une norme inférieure de déroger à une norme supérieure à condition d'être plus favorable pour le salarié.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, l'accord atypique signé au sein de cette entreprise est une source de droit. Il crée en effet un droit à congés supplémentaires pour les salariés. Le fait qu'il soit contraire à l'accord de branche, situé au-dessus dans la hiérarchie des normes, ne change rien. Cet accord atypique sera applicable car il est plus favorable pour les salariés que l'accord de branche. La réponse du responsable des ressources humaines de l'entreprise Duval Frères est donc fautive. Michel Renard a droit à ces 2 jours de congé supplémentaires puisqu'il respecte la condition d'ancienneté.



Si cet accord avait été valablement négocié et signé par les délégués syndicaux, il aurait eu la valeur d'un accord d'entreprise. Or, depuis le 1^{er} janvier 2018, un accord d'entreprise peut déroger à un accord de branche, même en étant moins favorable (sauf dans certains domaines, les congés payés n'étant pas concernés). La solution aurait été la même.

AUTOÉVALUATION

La grille d'autoévaluation ci-dessous vous permet d'évaluer votre niveau et de vérifier si vos réponses correspondent aux attendus de l'examen.

Questions	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
	<i>Un premier élément de réponse, mais très incomplet, des erreurs, des contresens.</i>	<i>Des éléments de réponse isolés, des approximations et/ou de la paraphrase.</i>	<i>Question comprise : des éléments de réponse pertinents mais incomplets au niveau des savoirs et/ou de l'application.</i>	<i>Compétence attendue mobilisée avec mobilisation complète des savoirs associés à la compétence. Application pertinente.</i>
1. Présentez la particularité de cet accord. Vérifiez-en la validité. (voir Section II.A.2)	☐ Vous ne donnez pas la définition d'un accord collectif. ☐ Vous ne citez pas la notion d'accord atypique.	☐ Vous donnez la définition d'un accord collectif. ☐ Vous citez la notion d'accord atypique mais vous n'en donnez pas la définition.	☐ Vous donnez une définition complète d'un accord collectif et vous connaissez la différence avec un accord atypique, mais votre application ne mentionne pas la validité de cet accord. Vous ne répondez donc pas de façon complète à la question posée.	☐ Vous donnez une définition complète d'un accord collectif et vous savez identifier la différence avec un accord atypique. ☐ Vous faites une application complète de la situation donnée en répondant aux deux questions posées, dont celle sur la validité de l'acte.
2. Le responsable des ressources humaines de l'entreprise Duval Frères a-t-il raison ? (voir Section II.B)	☐ Vous faites des confusions entre les sources du droit et vous ne connaissez pas les règles en matière de hiérarchie des normes.	☐ Vous avez des connaissances en matière de hiérarchie des normes mais vous ne savez pas où positionner un accord atypique.	☐ Vous connaissez les principes de la hiérarchie des normes en droit social et vous savez positionner un accord atypique. Cependant, vous avez fait une erreur dans l'application concrète, ou vous avez oublié de répondre à la question posée concernant le responsable des ressources humaines.	☐ Vous connaissez les principes de la hiérarchie des normes en droit social et vous savez positionner un accord atypique. ☐ Vous donnez une réponse complète en précisant à la fois si le responsable RH a raison ainsi que les effets concrets de cette situation.

● EXERCICES ●

1 Droit français et droit européen dans l'entreprise Bonlait 15 min

✓ **COMPÉTENCES ATTENDUES : Repérer les sources applicables à la relation de travail. Régler un conflit de normes.**

Philippe Rubens dirige l'entreprise Bonlait qui fabrique du lait en poudre pour bébés. Récemment, l'Union européenne a adopté un nouveau règlement concernant les obligations d'information à l'égard des consommateurs pour les fabricants de produits infantiles. Cette nouvelle réglementation va obliger Philippe à revoir tous les emballages de ses produits. Cette nouvelle dépense n'est pas la bienvenue dans la situation actuelle et il se demande s'il doit la respecter. Par ailleurs, l'un de ses salariés vient de lui faire part d'une récente jurisprudence de la CJUE, qui déclare que le droit aux congés annuels payés est un droit social dont aucun travailleur ne peut être privé. Or ce salarié n'a pu prendre ses congés payés dans les délais du fait d'un arrêt maladie prolongé. Philippe compte répondre qu'il se contente d'appliquer la législation française et qu'il n'est donc pas en tort.

1. Vérifiez si Philippe doit respecter ce règlement européen et indiquez dans quel délai.
2. Que pensez-vous de la réponse de Philippe au sujet des congés payés ?

2 Impact d'une convention internationale sur les agents du Crédit Agricole



30 min

✓ **COMPÉTENCES ATTENDUES : Repérer les sources applicables à la relation de travail. Analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques.**

Vu les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982, et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b) ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M^{me} X... a été engagée le 14 mars 2006 par la caisse régionale de Crédit Agricole mutuel Pyrénées-Gascogne, en qualité d'assistante commerciale, ayant pour fonctions d'accueillir et d'orienter la clientèle, dont elle devait identifier les besoins pour lui donner, notamment en prenant en compte la procédure du traitement du risque, une réponse adaptée ; que son contrat de travail stipulait l'obligation d'accomplir, conformément à l'article 10 de la convention collective, une période de stage de six mois ; que l'employeur ayant mis fin à son stage le 29 août 2006, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement de sommes à titre notamment de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que la période de stage de six mois prévue pour les agents de catégorie A à E, par l'article 10 de la convention collective du Crédit Agricole, n'apparaît pas excessive dès lors qu'eu égard à la définition du poste de la salariée, les fonctions qu'elle devait remplir nécessitaient, pour être évaluées dans leur efficacité, une appréciation dans la durée, l'évaluation à mi-parcours permettant à l'employeur de vérifier que la salariée était apte à tenir compte des observations qui lui étaient faites sur la qualité de son travail et à la salariée de rectifier ses carences professionnelles afin d'obtenir sa titularisation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois, la cour d'appel a violé la Convention internationale susvisée ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Pau.

Cour de cassation, chambre sociale, 10 mai 2012, pourvoi n° 10-28512.

1. Présentez une analyse complète de cet arrêt.

2. Rappelez les objectifs des conventions de l'OIT en vous appuyant sur cet exemple.

3 Effet de la hiérarchie des normes dans la société Pastom



30 min

✓ **COMPÉTENCES ATTENDUES : Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail. Régler un conflit entre normes en droit du travail.**

La société Pastom, située en Charente, a pour activité principale la fabrication d'alliages et de superalliages. À l'occasion de la Semaine de la voile à La Rochelle, et à la suite de revendications variées des salariés, une Journée de la voile a été instituée par l'accord de fin de conflit dans la métallurgie de Charente-Maritime du 14 mai 2006. Cependant, le directeur de la société Pastom a refusé à ses salariés ce jour férié au motif que l'accord d'entreprise signé le 4 mai 2010 n'en fait pas mention.

Par ailleurs, Jules, salarié de la société Pastom, vient d'apprendre que l'accord de branche sur les salaires auquel son employeur a adhéré récemment prévoit une rémunération plus élevée que le SMIC pour les ouvriers qualifiés, catégorie à laquelle il appartient.

Or, depuis qu'il a été embauché en août 2016, il a toujours été rémunéré sur la base du SMIC.

Par une lettre recommandée reçue le 1^{er} juin il y a 3 ans, son employeur l'a informé qu'il ne pourrait pas le garder s'il devait lui verser le salaire prévu par la convention collective. Jules a accepté ces conditions de rémunération dans un avenant à son contrat de travail signé en juillet. Or, il vient d'être licencié pour motif économique et entend demander un rattrapage de salaire. Il aimerait que les indemnités de licenciement qui lui sont dues soient également calculées sur la base de la rémunération prévue par la convention collective.

1. Présentez le recours que peuvent exercer les salariés de Pastom concernant le jour férié refusé.
2. Quelle solution le juge va-t-il rendre ?
3. Indiquez la juridiction devant laquelle Jules doit introduire sa demande en justice.
4. Quelles sont ses chances de voir son action aboutir ?

— ● CAS DE SYNTHÈSE ● —

ÉVOLUTIONS DES SOURCES DU DROIT APPLICABLES À LA SOCIÉTÉ AR BREIZH



25 min

✓ **COMPÉTENCES ATTENDUES : Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail. Régler un conflit entre normes en droit du travail.**

Mise en situation

Ar Breizh est une société en expansion. Elle fabriquait à l'origine des vêtements pour les marins professionnels, puis s'est peu à peu diversifiée à destination des particuliers. Elle est soumise à la convention collective des industries de l'habillement. Vous êtes responsable des ressources humaines et le dirigeant de la société vous soumet plusieurs problèmes à régler.

Il y a deux et trois ans, les salariés ont tous touché, au mois de juin, une prime exceptionnelle de vacances. Cependant, la situation économique se dégradant, cette prime n'a été reconduite ni l'an dernier ni cette année. Certains salariés ont décidé de la réclamer au dirigeant qui s'y oppose.

Par ailleurs, le dirigeant souhaiterait renégocier la convention collective d'entreprise pour favoriser le développement économique. Il veut embaucher de nouveaux salariés et pense que le contenu actuel de la convention ne correspond plus à cette dynamique. Il voudrait en particulier supprimer les primes annuelles pour favoriser la création de nouveaux postes.

Shina et Axel sont délégués syndicaux au sein de la société Ar Breizh. Leurs OSR sont opposées à la modification prévue par le dirigeant. Elles considèrent qu'il y a un risque d'inégalités entre les anciens et les nouveaux salariés. Elles ont prévu de s'opposer à l'adoption d'une telle convention et considèrent que seul l'avenant à la convention collective nationale est applicable.

1. Analysez cette situation afin de donner une réponse au dirigeant.
2. Présentez la procédure à suivre pour dénoncer puis négocier une nouvelle convention collective d'entreprise.
3. Vérifiez si les arguments avancés par les OSR de Shina et Axel sont valables.
4. Peuvent-elles s'opposer à cette modification ?
5. Que se passera-t-il si ce nouveau texte n'est pas adopté ?

Vous disposez ci-après d'une base documentaire pour étayer vos analyses.

DCG 3

DROIT SOCIAL

2022-2023

Manuel et applications

● TOUT LE NOUVEAU PROGRAMME

● MAÎTRISER TOUS LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES

- Un cours complet et visuel
- 140 définitions de notions clés
- Des fiches méthode pour comprendre les attentes de l'examen
- Des mises en situation
- 40 exemples
- 25 schémas de synthèse pour réviser efficacement
- Vidéo de professionnels

● S'ENTRAÎNER DE MANIÈRE INTENSIVE

- 375 QCM et 125 exercices de difficulté progressive
- Des cas pratiques guidés et corrigés
- Des grilles pour s'autoévaluer
- Des ressources à flasher pour réviser : QCM interactifs, flashcards

● 6 SUJETS TYPE D'EXAMEN POUR ÊTRE PRÊT LE JOUR J

Des auteurs experts

- **Laure BATAILLE**, agrégée d'économie-gestion, normalienne et titulaire d'un DEA de droit public. Elle enseigne en classes préparatoires à l'expertise comptable à Caen. Elle est également membre des commissions d'examen, participe à la conception des sujets, et accompagne des candidats à la VAE.
- **Irène POLITIS**, agrégée d'économie-gestion, normalienne et titulaire d'un DEA de droit social. Elle enseigne le droit social à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

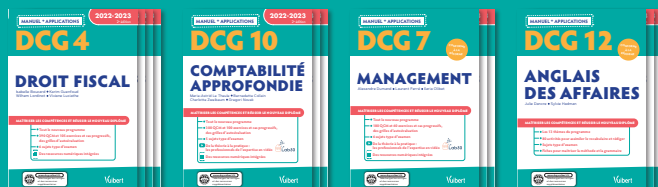
Des ressources et des corrigés OFFERTS sur :



www.dcg.vuibert.fr

+ un sujet type d'examen corrigé

13 manuels au service de la réussite



ISBN : 978-2-311-41080-8



9 782311 410808

Vuibert