

Mon coach en **DCG**

3

— 2025-2026 —

Droit social

*Laure Bataille
Irène Politis*

*Conforme au
programme et à
jour des dernières
réglementations*

RÉVISER ET S'ENTRAÎNER AVEC :

- ▷ **56** fiches synthétiques et visuelles
- ▷ **+ de 100** exercices progressifs corrigés
- ▷ **2** sujets type d'examen inédits
- ▷ **Les conseils et astuces du coach !**



www.dcg.vuibert.fr

Téléchargez les corrigés
et des ressources
supplémentaires

Vuibert

Décrochez votre DCG avec Vuibert

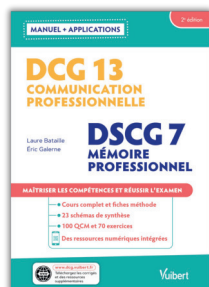
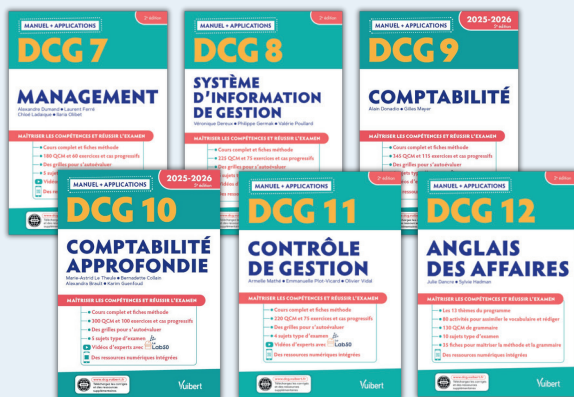


Le manuel tout-en-un indispensable pour toute l'année

- Cours complet
- Entraînement intensif et sujets type d'examen
- Corrigés en ligne

En (+)

- Des cas guidés et des grilles pour **s'autoévaluer**
- Des QCM interactifs
- Des flashcards pour mémoriser les **notions clés**



- Et dans la même collection -
 Découvrez le **DCG 13 Communication professionnelle** combiné au **DSCG 7 Mémoire professionnel**

- Toutes les **compétences utiles** pour les **stages**, l'**alternance** et l'**insertion professionnelle**

Titres éligibles au pass Culture

www.dcg.vuibert.fr

Mon Coach en DCG 3

Droit social

Mon coach

en

DCG

3

— 2025-2026 —

Droit social

Laure Bataille
Irène Politis

Vuibert

Maquette et couverture : Primo Primo
Composition de l'intérieur : Nord Compo

ISBN : 978-2-311-41459-2

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. Le « photocopillage », c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le « photocopillage » menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération.

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite.

Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au Centre français d'exploitation du droit de copie : 20 rue des Grands Augustins, F-75006 Paris.

Tél. : 01 44 07 47 70

© Magnard-Vuibert – juin 2025 – 5, allée de la 2^e DB, 75015 Paris

Site Internet : www.vuibert.fr

Vuibert s'engage
durablement pour l'environnement



SOMMAIRE

**pour organiser
vos révisions**

Mode d'emploi	7
Planning de révisions	8
QCM diagnostic	10

Diversité des sources et conflits

☐ 1. Présentation du droit social	12
☐ 2. Hiérarchie des normes	15
☐ 3. Contrôles de l'employeur	17
☐ 4. Conseil de prud'hommes	19
☐ 5. Conflits dans l'entreprise	21

Entraînez-vous !	24
------------------------	----

Étapes du recrutement d'un salarié

☐ 6. Liberté et limites d'embauche	32
☐ 7. Formation et existence du contrat de travail	35
☐ 8. Formalités liées à l'embauche	38

Entraînez-vous !	40
------------------------	----

Diversité des contrats de travail

☐ 9. Clauses spécifiques d'un CDI	46
☐ 10. Contrat de travail à temps partiel	49
☐ 11. CDD	51
☐ 12. Contrats par alternance	54
☐ 13. CTT	56
☐ 14. Autres contrats de travail spécifiques	58

Entraînez-vous !	60
------------------------	----

Cas et effets de la suspension du contrat de travail

☐ 15. Suspension du contrat de travail par le salarié	68
☐ 16. Prestations en cas de maladie	70
☐ 17. Risques professionnels	72
☐ 18. Congés maternité et paternité	74
☐ 19. Suspension du contrat de travail par l'employeur	76

Entraînez-vous !	78
------------------------	----

Modification de la situation du salarié

☐ 20. Modification des conditions de travail	84
☐ 21. Modification du contrat de travail	86
☐ 22. Transfert du contrat de travail	88

Entraînez-vous !	90
------------------------	----

Temps de travail

☐ 23. Durée du travail	95
☐ 24. Conventions individuelles de forfait	97
☐ 25. Aménagement du temps de travail	99
☐ 26. Réglementation du travail de nuit	101
☐ 27. Repos hebdomadaire	103
☐ 28. Congés payés	105

Entraînez-vous !	107
------------------------	-----

Rémunération

- 29. Notion de salaire 113
- 30. Montant et paiement du salaire 115

Entraînez-vous ! 117

Formation

- 31. Formation : cadre institutionnel 121
- 32. Formation : cadre réglementaire 123
- 33. CPF ET PTP 125

Entraînez-vous ! 127

Rupture du contrat de travail et ses effets

- 34. Licenciement pour motif personnel 132
- 35. Licenciement pour motif économique 134
- 36. Mesures sociales d'accompagnement 136
- 37. Démission 138
- 38. Rupture conventionnelle homologuée 140
- 39. Accords collectifs de rupture 142
- 40. Mise et départ à la retraite 144
- 41. Retraite du régime général 146
- 42. Autres modes de rupture 148
- 43. Préavis 150
- 44. Effets de la rupture 152

Entraînez-vous ! 154

Pouvoirs de l'employeur

- 45. Pouvoir disciplinaire 161
- 46. Libertés fondamentales du salarié 164
- 47. Protection physique du salarié 166

Entraînez-vous ! 168

Institutions représentatives du personnel et négociation collective

- 48. CSE 173
- 49. Syndicats professionnels 175
- 50. Modalité de négociation collective 177
- 51. Accords et conventions 179
- 52. Partage de la valeur et bilan social 181

Entraînez-vous ! 183

Fonctionnement et régimes de la protection sociale

- 53. Protection sociale et ses différents régimes 188
- 54. Régime général de Sécurité sociale 190
- 55. Assurance chômage 192
- 56. Protection sociale complémentaire 194

Entraînez-vous ! 196

Sujet type d'examen 1 201

Sujet type d'examen 2 209

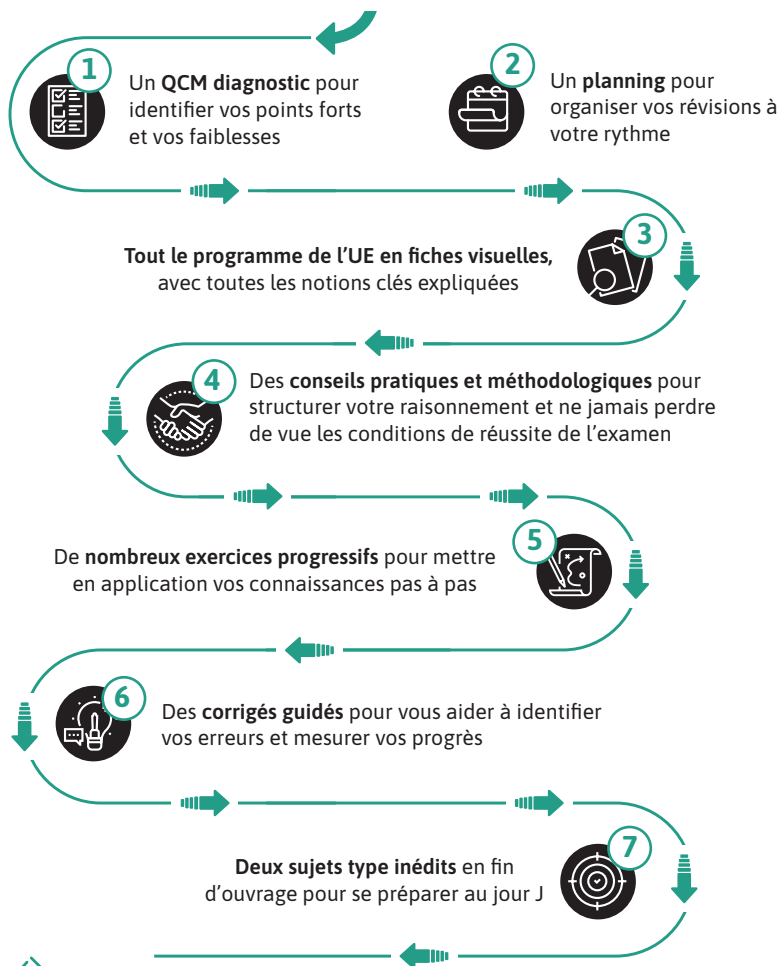
Liste des sigles 215

Corrigé du QCM diagnostic 219

Mode d'emploi

Imaginée pour les étudiants, la collection **Mon Coach** est votre nouvel allié pour préparer le DCG et réussir l'examen. L'objectif est simple : vous permettre d'aborder avec sérénité l'UE 3 en vous proposant un outil de révision efficace, fiable et complet.

Votre Coach contient :



Êtes-vous prêt à maîtriser le DCG ?

Planning de révisions

Vous vous apprêtez à passer l'épreuve de l'UE 3 « Droit social » du DCG, une épreuve exigeante. Voici quelques conseils pour l'aborder de manière optimale.

Il est important d'appréhender les notions du programme au fur et à mesure : prévoyez un planning de travail sur plusieurs mois pour répartir l'effort.

Le programme officiel est composé de quatre thèmes différents. Les heures indiquées pour chaque partie sont celles préconisées par le programme pour les heures de cours. Elles vous permettent d'identifier les parties nécessitant plus de temps, mais vous pouvez les répartir autrement. En effet, tout dépend de vos connaissances actuelles et de votre compréhension qui peut varier selon les thèmes abordés. Le **QCM diagnostic** vous permettra de faire le point.

L'ordre préconisé par le programme officiel n'a pas obligatoirement à être suivi : certaines connaissances sont indépendantes les unes des autres et peuvent être abordées différemment.

1. Introduction au droit du travail (20 heures) : cette partie permet de poser les bases en présentant les sources du droit du travail et les contrôles exercés par l'administration. Elles seront utiles tout au long de l'étude des notions suivantes.

2. Aspects individuels du droit du travail (70 heures) : l'objectif de cette partie est d'étudier toutes les règles encadrant le contrat de travail, de sa formation à sa rupture en passant par son exécution et donc la présentation des différentes conditions de travail d'un salarié.

3. Aspects collectifs du droit du travail (40 heures) : il s'agit ici d'étudier plus précisément une source essentielle en droit du travail, la négociation collective, en abordant à la fois ses acteurs et les actes qu'ils peuvent adopter. Cette partie permet de revoir le début du programme portant sur les sources du droit social et de consolider ces connaissances.

4. La protection sociale (20 heures) : cette dernière partie ne concerne plus le droit du travail mais le droit de la protection sociale. Elle permet d'en présenter les acteurs mais surtout d'étudier les règles de protection s'appliquant aux différentes étapes de l'exécution, puis de la rupture d'un contrat de travail. Il est également possible d'aborder cette partie lors de l'étude de la suspension du contrat de travail, dans la partie 2.

Le fait de **faire des allers-retours sur les mêmes notions**, à différents moments de vos révisions, participe à l'assimilation de ces notions et est essentiel à l'apprentissage. Cette répétition n'est donc pas à négliger !

N'hésitez pas à **faire des liens entre les fiches** qui ne sont pas placées dans les mêmes chapitres et à les étudier les unes à la suite des autres lorsque cela vous semble plus cohérent.

Vous trouverez ci-dessous **un exemple de planning de révisions** qui est à ajuster selon vos besoins et vos disponibilités.

Pour finir, il est essentiel de **réaliser les exercices proposés** à la fin de chaque thème pour vérifier votre compréhension des notions et votre capacité à les appliquer à des situations concrètes.

Vous trouverez en fin d'ouvrage **deux sujets type examen** avec leurs corrigés pour finaliser vos révisions. Ils vous permettront également de revenir sur certaines fiches s'il vous reste des incertitudes sur certaines notions.

Période	Programme d'après le bulletin officiel n° 25 du 20-6-2019	À retenir
Septembre	1. Introduction au droit du travail	
	1.1 Évolutions et sources du droit du travail	Fiches 1 à 2 et fiche 7
Octobre	1.2 Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail	Fiches 3 à 5
Octobre Novembre Décembre Janvier	2. Aspects individuels du droit du travail	
	2.1. Formation et exécution du contrat de travail	Fiches 6 à 8
	2.2. La diversité des contrats de travail	Fiches 9 à 13
	2.3. L'évolution du contrat de travail	Fiches 15 à 19 Fiche 22 Fiches 25 à 26
	2.4. Le temps de travail	Fiches 23 à 28
	2.5. La rémunération	Fiches 29 à 30
	2.6. La formation du salarié	Fiches 31 à 33
	2.7. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés	Fiches 45 à 46 Fiche 6
	2.8. Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés	Fiche 47
	2.9. La rupture du contrat de travail	Fiches 34 à 42
Février Mars	3. Aspects collectifs du droit du travail	
	3.1. La représentation collective	Fiches 48 à 49
	3.2. La négociation collective	Fiches 50 à 51
	3.3. L'association des salariés aux performances de l'entreprise	Fiche 52
	3.4. Les conflits collectifs	Fiche 5
Avril	4. La protection sociale	
	4.1. Introduction au droit de la protection sociale	Fiches 53 à 54
	4.2. Contrôles et contentieux social	Fiche 3
	4.3. Le régime général de la Sécurité sociale	Fiches 16 à 17
	4.4 La protection en cas de chômage	Fiche 55
	4.5. La protection sociale complémentaire	Fiche 56
	4.6. Notions sur d'autres régimes	Fiche 56

QCM diagnostic

Ce test de départ est destiné à évaluer vos connaissances.

Selon votre score, vous pourrez identifier vos besoins afin d'orienter vos priorités de révision.

Vous pouvez utiliser également ce QCM en bilan de vos révisions, comme dernier test de positionnement afin de constater vos progrès et vérifier si certaines notions sont encore à revoir.

Découvrez le corrigé en fin de livre.

1. Quelle différence faites-vous entre un accord et une convention collective ?

- ☐ a. L'accord est signé au niveau de l'entreprise et la convention au niveau de la branche.
- ☐ b. Il n'y a pas de différence.
- ☐ c. L'accord porte sur une condition de travail en particulier tandis que la convention porte sur les conditions de travail de façon globale.

2. En droit social, un texte de niveau inférieur peut être contraire à celui de niveau supérieur :

- ☐ a. si ce dernier n'est pas impératif.
- ☐ b. uniquement s'il est plus favorable que le texte de niveau supérieur.
- ☐ c. c'est impossible du fait de la hiérarchie des normes.

3. L'inspecteur du travail exerce son contrôle :

- ☐ a. uniquement à distance à partir des déclarations faites par l'entreprise.
- ☐ b. sur place après avoir informé l'employeur de sa visite.
- ☐ c. à tout moment, sans information préalable, sur place ou à distance.

4. L'employeur peut faire des différences entre ses salariés :

- ☐ a. si elles sont justifiées par des motifs objectifs.
- ☐ b. selon son appréciation personnelle de la situation des salariés.
- ☐ c. uniquement lors de l'embauche et du licenciement.

5. Pour qu'un contrat de travail existe, il faut :

- ☐ a. uniquement un accord entre deux personnes sur le travail et la rémunération.
- ☐ b. l'existence d'un travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination.
- ☐ c. obligatoirement la signature d'un écrit.

6. La clause de non-concurrence est une clause qui interdit au salarié :

- ☐ a. d'exercer une activité concurrente pendant son contrat de travail.
- ☐ b. d'exercer une activité concurrente à l'issue de son contrat de travail.
- ☐ c. d'ouvrir une entreprise faisant concurrence à son ancien employeur.

7. L'employeur peut avoir recours au CDD :

- ☐ a. en cas de besoin temporaire.
- ☐ b. en cas de besoin temporaire, dans des situations prévues par la loi.
- ☐ c. lorsqu'il le juge utile pour le bon fonctionnement de son entreprise.

8. Pour créer une ETT :

- ☐ a. il n'y a pas de condition particulière à respecter.
- ☐ b. il faut uniquement justifier d'une garantie financière.
- ☐ c. il faut respecter des conditions dont la garantie financière et l'exclusivité.

9. La modification du lieu de travail du salarié est :

- ☐ a. une modification du contrat de travail si elle se fait en dehors du bassin d'emploi.
- ☐ b. toujours une modification des conditions de travail.
- ☐ c. toujours une modification du contrat de travail.

10. La convention individuelle de forfait en jours est possible :

- ☐ a. pour tout salarié s'il donne son consentement.
- ☐ b. uniquement pour les salariés cadres.
- ☐ c. uniquement pour les salariés disposant d'une autonomie dans leur emploi du temps.

11. Le licenciement pour motif économique est valable :

- ☐ a. en cas de difficultés économiques présentes ou à venir.
- ☐ b. en cas de difficultés économiques avérées.
- ☐ c. en cas de cessation des paiements.

12. Le salarié en arrêt maladie perçoit :

- ☐ a. son salaire.
- ☐ b. une indemnité versée par la Sécurité sociale.
- ☐ c. une indemnité versée par la Sécurité sociale et par son employeur.

13. Le demandeur d'emploi a pour obligation :

- ☐ a. de venir tous les mois à France travail pour un rendez-vous de situation.
- ☐ b. de mettre à jour régulièrement son contrat d'engagement unifié.
- ☐ c. uniquement de faire des démarches pour retrouver un emploi.

14. Un accord collectif d'entreprise peut être négocié :

- ☐ a. avec le DS, le CSE ou un salarié mandaté.
- ☐ b. uniquement avec le DS.
- ☐ c. uniquement au sein du CSE.

Présentation du droit social

Le droit social est en constante évolution car directement soumis aux influences du contexte économique.

I Définition et champ d'application

> Définition

Le droit social se divise en deux branches : le droit du travail et le droit de la protection sociale.

Le droit du travail encadre les relations de travail entre un employeur et son salarié. Il ne s'applique qu'aux personnes liées par un contrat de travail.

Le droit de la protection sociale encadre les régimes de protection contre les risques sociaux. Il prévoit les règles permettant d'indemniser les salariés en cas de réalisation de l'un de ces risques.

> Champ d'application

CONSEIL

Les éléments permettant de décider de l'application du droit social à une situation donnée sont essentiels à connaître, car il s'agit de la première question à se poser avant de résoudre un cas pratique.

Le droit social s'applique uniquement en présence d'un contrat de travail caractérisé par la réunion de **trois éléments cumulatifs** :

- une prestation de travail ;
- une rémunération ;
- un lien de subordination.

Le lien de subordination nécessite, selon la jurisprudence, l'existence de directives données par l'employeur à ses salariés, un contrôle et une sanction en cas de non-respect. Pour cette appréciation, le juge ne tient compte que des faits et non des écrits ni de la volonté des parties.

EXEMPLE

Ubu travaille depuis 5 ans en tant qu'auto-entrepreneur comme transporteur. Le 3 mars N, la société Trans décide de mettre fin à cette collaboration. Ubu peut faire un recours en justice pour demander la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail, à condition d'apporter la preuve de l'existence des trois éléments précités.

II Historique et caractères

→ Le droit social est un droit instrumentalisé permettant une mise en œuvre de la politique économique décidée par les gouvernants. Il a connu de nombreuses évolutions depuis la première loi sociale de 1841.

CONSEIL

Les réformes du droit du travail sont nombreuses. Il est important de se tenir informé tout au long de l'année des évolutions possibles. À l'examen, les réformes parues avant le 1^{er} janvier font partie du programme à maîtriser.

→ Le droit social possède plusieurs caractéristiques :

- **récent et évolutif** : il tient compte des changements de la société (travail le dimanche) ;
- **réaliste** : il s'attache uniquement aux faits, peu importe la volonté des parties ;
- **impératif** : il s'impose à tous, que ce soient les employeurs, les salariés ou les juges. Il ne peut donc pas être contourné, même en cas d'accord entre les parties.

Caractères	Explications	Exemples
Récent et évolutif	Tient compte des changements de la société.	Travail le dimanche
Réaliste	S'attache uniquement aux faits.	Peu importe la volonté des parties
Impératif	S'impose à tous : employeur, salarié et juge	Ne peut pas être contourné, même en cas d'accord entre les parties

III Sources du droit social

CONSEIL

Toute résolution d'un cas pratique doit commencer par l'identification de la source de droit applicable. Si plusieurs sources existent, il faut alors connaître la hiérarchie des normes pour appliquer la bonne. [➤ [fiche 21](#)].

→ **Les sources internationales** sont les conventions conclues dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, conclue dans le cadre du Conseil de l'Europe et complétée par la Charte sociale européenne (discrimination, liberté de penser).

ATTENTION

Le Conseil de l'Europe n'a aucun lien avec l'Union européenne, d'où cette classification dans les sources internationales.

→ **Les sources européennes** sont :

- les règlements européens, d'application directe et obligatoire. Ils permettent de mettre en place un socle commun de droits pour les salariés ;
- les directives européennes, applicables dans un délai donné. Elles permettent d'harmoniser certains aspects plus sensibles du droit social ;
- la jurisprudence européenne rendue par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), qui se prononce sur la conformité des textes nationaux par rapport aux règles européennes.

→ Il existe également des **sources nationales spécifiques**, qui sont des lois et des règlements propres au droit du social classés dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale. De plus, la jurisprudence tient une place très importante en droit social car le juge tient compte des faits et non de la volonté des parties.

→ Enfin, le droit social comprend des sources professionnelles, parmi lesquelles on distingue :

- les conventions et les accords collectifs : ces textes peuvent être négociés au niveau national ou local, au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les usages professionnels, également sources de droits, sont reconnus à trois conditions : un avantage pour les salariés, général, répété et fixe.

→ L'employeur peut également s'engager dans le cadre d'un accord atypique, d'un **engagement unilatéral** ou à travers le **règlement intérieur**.

Hiérarchie des normes

Les sources du droit social sont soumises à une hiérarchie des normes particulière en cas de conflit entre elles.

I Conflits entre normes d'États différents

→ En cas de **conflit de juridictions**, la **convention de Bruxelles de 1968**, reprise par la convention de Lugano de 2007, prévoit que le tribunal compétent est :

- celui du siège social, du lieu de conclusion ou du lieu d'exécution du contrat de travail, au choix, si le salarié est demandeur ;
- celui du domicile du salarié, si l'employeur est demandeur.

EXEMPLE

Ubu habite à Colmar, où il est recruté, mais travaille en Allemagne pour une entreprise belge. En cas de litige avec son employeur :

- si Ubu est l'auteur du recours, il a le choix entre la Belgique (siège social), l'Allemagne (lieu d'exécution) ou la France (lieu de conclusion) ;
- si son employeur est l'auteur du recours, le tribunal compétent est celui situé en France (lieu du domicile).

→ En cas de **conflit de règles**, la **convention de Rome de 1980** prévoit que la loi applicable est celle choisie par les parties. Cependant, ce choix ne peut priver le salarié de dispositions impératives le protégeant et prévues par la loi de l'État dans lequel le contrat est exécuté.

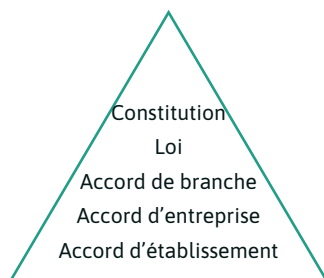
EXEMPLE

Dans le cas d'Ubu, il pourrait invoquer la loi allemande devant le conseil des prud'hommes (CPH) français si son employeur est d'accord et que ce choix ne le prive pas de dispositions impératives prévues par le droit français.

II Conflits entre normes nationales

Le **principe de hiérarchie des normes** prévoit qu'une norme inférieure doit respecter la norme supérieure.

Le droit social connaît cependant certaines exceptions : les ordres publics social, absolu et conventionnel.



> Ordre public social

L'ordre public social permet à une norme inférieure d'être contraire à la norme supérieure, à condition d'être plus favorable pour le salarié.

Cette règle s'applique entre les conventions ou accords collectifs et la loi, mais également entre le contrat de travail et les conventions ou accords collectifs.

EXEMPLE

Le salaire conventionnel minimum est plus favorable que le SMIC.

> Ordre public absolu

L'ordre public absolu vise des règles fixées par la loi et pour lesquelles aucune dérogation n'est possible, même en faveur du salarié.

EXEMPLE

C'est le cas de la compétence du conseil des prud'hommes pour traiter les litiges entre salariés et employeur.

> Ordre public conventionnel

L'accord d'entreprise peut être moins favorable que la convention de branche, dès lors que les dispositions de celle-ci ne sont pas **impératives**.

La loi impose certains thèmes comme étant fixés impérativement au niveau de l'accord de branche (article L.2253-2 du Code du travail) : salaires minima, classification des emplois, mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle, garanties collectives complémentaires, pénibilité, égalité professionnelle, protection sociale, période d'essai. Ils sont complétés par la négociation collective au niveau de la branche.

CONSEIL

Il est essentiel de connaître les thèmes impératifs fixés par la loi, car ils ne seront pas forcément donnés comme information dans le sujet d'examen.

Contrôles de l'employeur

L'Urssaf et l'inspecteur du travail vérifient l'application du droit du travail par l'employeur tout en respectant le secret professionnel.

I Modalités du contrôle

> Statuts

Les **inspecteurs de recouvrement** dépendant de l'Urssaf sont agréés par le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos).

Ils contrôlent les **déclarations des cotisations sociales** effectuées par les employeurs (personnes privées ou publiques), les travailleurs indépendants, ainsi que les services déconcentrés de l'État. Les actes faisant obstacle à la réalisation de ce contrôle sont sanctionnés pénalement.

Les inspecteurs ou contrôleurs du travail sont sous la responsabilité du directeur de la Direccte, puis du ministre du Travail. Ils exercent leur mission en toute indépendance, sans recevoir de directives de quiconque.

Tout obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail est sanctionné pénalement de :

- 37 500 € d'amende et un an de prison en cas d'obstacle à l'accomplissement des fonctions de l'inspecteur : mensonges, refus d'accès aux locaux, refus d'accès aux documents ;
- 7 500 € d'amende et six mois de prison en cas d'outrage ;
- 45 000 € d'amende et trois ans de prison pour tout acte de résistance ou violence.

> Contrôle

Le contrôle de l'Urssaf, qui peut intervenir à tout moment, est **obligatoirement** précédé d'un avis adressé à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). À défaut, la procédure est nulle.

Les inspecteurs du travail ont pour rôle de s'assurer de l'application de la loi, mais également des conventions et accords collectifs, des usages ou du contrat de travail des salariés. Ils vérifient le contenu du règlement intérieur et les décisions concernant les salariés protégés. Ils ont accès à tout document utile.

ATTENTION

L'inspecteur du travail a également une mission de conseil et de conciliation : informer les salariés et l'employeur de la législation, trancher les litiges en matière d'élections professionnelles ou déclencher la conciliation en cas de conflit collectif.

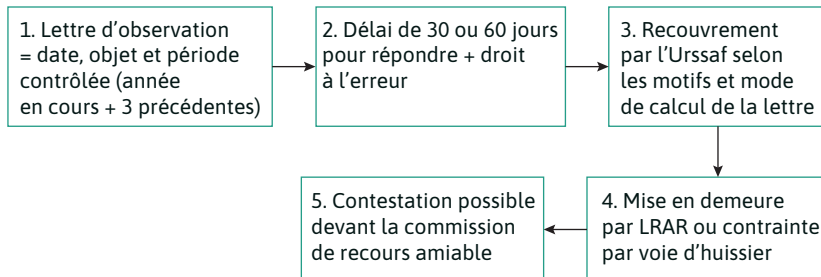
II Effets du contrôle

> Urssaf

Le **rescrit social** permet à l'employeur de demander à l'Urssaf de valider son interprétation et application des textes. Sa demande doit être suffisamment précise et complète.

L'Urssaf a un délai de trois mois pour répondre. Elle est ensuite tenue par cet avis et ne pourra pas faire de redressement contraire.

Les étapes du recouvrement



> Inspection du travail

L'inspecteur du travail n'a pas à prévenir de sa venue. Il a un **droit de visite et d'enquête** et peut demander tout document qui lui semble utile (**droit d'information**).

En cas de constat de non-respect de la loi, il peut prononcer :

- des observations écrites avec un rappel des règles à respecter ;
- une mise en demeure ;
- un procès-verbal de constat d'une infraction pénale ;
- l'arrêt temporaire des travaux ou d'une activité en cas de danger grave et imminent.

La DIRECCTE peut prononcer une amende sur rapport de l'inspecteur du travail. L'employeur peut faire un recours gracieux auprès de l'inspecteur ou de sa hiérarchie, ou un recours contentieux devant le tribunal administratif.

CONSEIL

Il ne faut pas confondre le contrôle Urssaf et celui de l'inspecteur du travail. Ce dernier peut intervenir à tout moment et porte sur le droit du travail. Le contrôle Urssaf concerne uniquement le droit de la protection sociale.

Conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est une juridiction qui présente certaines spécificités dans son organisation, sa compétence ainsi que la procédure à suivre.

I Définition

Le **conseil de prud'hommes** est la juridiction compétente cas de litige individuel entre un employeur et un salarié portant sur l'exécution du contrat de travail.

Le tribunal compétent est celui de l'établissement ou du domicile du salarié. Le salarié peut également choisir le lieu de conclusion du contrat ou le siège social **[>> fiche 2]**.

CONSEIL

La compétence du tribunal est une question courante que vous devez maîtriser en cas de conflit. Il est important de préciser les deux critères : litige individuel ET portant sur l'exécution du contrat de travail. En cas de litige collectif, le tribunal judiciaire est compétent.

II Organisation

> Conseillers prud'homaux

Le conseil de prud'hommes est composé à **parité de conseillers employeurs et de conseillers salariés**. Il est présidé, à tour de rôle, par une personne représentant les employeurs puis les salariés. Tous les conseillers ont les mêmes pouvoirs et votent à égalité entre eux.

Les conseillers prud'homaux sont désignés par les ministères de la Justice et du Travail pour quatre ans sur proposition des organisations syndicales représentatives. Ils ont le statut de salariés protégés pendant la durée du mandat, ainsi qu'au cours des six mois suivants.

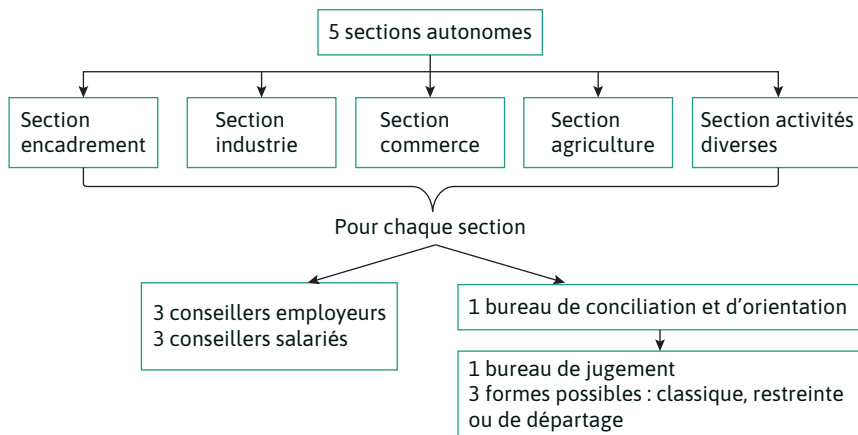
CONSEIL

La notion de salarié protégé est importante à retenir. Elle contraint l'employeur à demander l'avis de l'inspection du travail pour toute décision concernant ce type de salarié. Il est donc essentiel de repérer cette qualité dans tout cas pratique.

Pour être désigné, il faut :

- être de nationalité française ;
- être âgé d'au moins 21 ans ;
- avoir exercé une activité professionnelle de deux ans.

> Composition



En cas d'urgence, formation en référé commune à toutes les sections.

III Procédure à suivre

Elle comporte trois étapes :

1. la saisine (par le salarié ou l'employeur) du tribunal ;
2. la conciliation (étape obligatoire) ;
3. le jugement (en cas d'échec de l'étape précédente).

Le salarié peut se faire assister et représenter par un défenseur syndical également en cas d'appel.

L'appel est possible devant une cour d'appel dans un délai d'un mois si le montant engagé est supérieur à 4 000 €.

Conflits dans l'entreprise

En cas de conflit entre le salarié et l'employeur, il existe des modes d'expression et de résolution de ces conflits autres que judiciaires.

I MARC

Les **modes alternatifs de règlement des conflits (MARC)** sont des processus volontaires par lesquels les parties règlent leurs différends à l'aide d'un tiers.

La **convention de procédure participative** est un accord par lequel les parties s'engagent, avant tout procès, à rechercher une solution amiable sans l'intervention d'un tiers.

> Mise en œuvre

Les différents modes	Les instances
La conciliation	Commission paritaire prévue par convention collective de branche
La médiation	Médiateur choisi d'un commun accord ou, à défaut, par le président de la commission En cas d'échec de la conciliation
L'arbitrage	Arbitre choisi par les parties ou selon les modalités établies par accord ou convention collective En cas d'échec de la conciliation ou de la médiation

> Modalités de recours

Le recours aux MARC est prévu par convention ou accord collectifs ou à la demande d'une des parties ou du ministre du Travail.

Le juge peut enjoindre aux parties de rencontrer le médiateur à toute étape de la procédure, sauf en cas de contentieux des élections professionnelles. On parle alors de **médiation judiciaire**.

En cas d'échec, les parties devront aller devant le conseil de prud'hommes. Elles ne seront pas dispensées de la conciliation devant le Bureau de conciliation et d'orientation (BCO) [**>> fiche 4**].

Décrochez votre DCG avec Vuibert



Le Coach pour réviser simplement et s'entraîner efficacement

- Fiches synthétiques et visuelles
- Exercices progressifs corrigés
- 2 sujets type d'examen inédits
- Conseils et astuces de profs

Les clés pour valider le DCG du premier coup

- Toutes les techniques : motivation, plannings de révision, techniques de mémorisation, etc.
- Passer les examens avec succès et trouver sa voie
- Les conseils pour s'épanouir professionnellement



Titres éligibles
au **pass Culture**



www.dcg.vuibert.fr



Décrochez votre DCG avec Vuibert !

► Les fiches pour réviser
simplement et s'entraîner
efficacement



► Le manuel tout-en-un complet,
indispensable pour toute l'année



Laure Bataille est professeur agrégé,
chargée de cours en DCG/DSCG au
lycée Honoré d'Estienne d'Orves à Nice.
Membre des commissions d'examen,
elle participe à la conception des sujets.

Irène Politis est agrégée, normalienne
et titulaire d'un DEA de droit social. Elle
enseigne le droit social à l'université
Paris 1 Panthéon Sorbonne.



Retrouvez pour chaque UE en accès gratuit :

- les corrigés des deux sujets
- des conseils pour préparer l'examen
- des vidéos sur votre futur métier,
par les experts du Lab50

Conforme au
programme et à
jour des dernières
réglementations

