Laure Bataille,
Irène Politis

6e édition

À jour de la réforme

DCG 3

DROIT SOCIAL

Tout en couleurs !

MANUEL + APPLICATIONS

- Cours complet et fiches méthode
- Flashcards pour réviser
- 375 QCM et 125 exercices progressifs
- 4 sujets type d'examen
- Corrigés et ressources complémentaires en ligne

Vuibert

6e édition

DCG 3

DROIT SOCIAL

Laure Bataille
Normalienne et agrégée d'économie-gestion
Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable
au lycée Honoré d'Estienne d'Orves de Nice
Membre des commissions 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

Vuibert

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 tous les thèmes de l'épreuve
- Des conseils pour bien préparer l'examen

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 conseils pour apprendre à utiliser le mindmapping

Ces ressources numériques sont accessibles jusqu'à la parution de l'édition suivante.

SOMMAIRE

Mode d'emploi V

Programme VI

L'épreuve de droit social IX

Maîtrisez la méthodologie XII

1. Comprendre le vocabulaire des consignes XII

2. Étude d'un cas pratique XVI

3. Analyse d'un arrêt de justice XIX

4. Analyse d'un texte XXIV

5. Analyse d'un contrat de travail XXVII

PARTIE 1 – APPRÉHENDER LE CONTEXTE JURIDIQUE 2

1 **Présentation du droit social** 4

2 **Cas d'application du droit social** 19

3 **Le statut et le rôle des syndicats** 35

4 **Les institutions représentatives du personnel (IRP) – le CSE** 49

5 **Les instances de contrôle en droit social** 67

6 **Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail** 78

7 **Diversité et conflit de sources en droit du travail et de la protection sociale** 95

8 **La négociation collective et les catégories d'accords** 111

Sujet type d'examen 1 130

PARTIE 2 – QUALIFIER LA SITUATION JURIDIQUE DU CLIENT 136

9 **Le recrutement** 138

10 **Formation du contrat de travail et obligations des parties** 154

11 **Le contenu du contrat de travail** 170

12 **La durée du travail** 185

13 **Les repos et congés** 204

14 **La rémunération** 217

15 **Les dispositifs de partage de la valeur** 236

16 **La formation du salarié** 251

17 **Le pouvoir disciplinaire de l'employeur** 267

18 La protection des libertés fondamentales et de la santé du salarié ... 284
19 La modification du contrat ou des conditions de travail ... 303
20 Le licenciement ... 318
21 Les autres modes de rupture ... 337
22 Les effets de la rupture ... 353
23 La protection sociale après la fin du contrat de travail : l'assurance chômage et la retraite ... 368

Sujet type d'examen 2 ... 384

PARTIE 3 – **APPLIQUER LE CADRE JURIDIQUE ADAPTÉ À UNE SITUATION PROFESSIONNELLE** ... 392

24 La diversité des contrats de travail ... 394
25 Les principaux effets de la suspension du contrat de travail en cas de risque ... 416

Sujet type d'examen 3 ... 438

Sujet type d'examen 4 ... 445

Index ... 451

Table des matières ... 459

MODE D'EMPLOI

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.

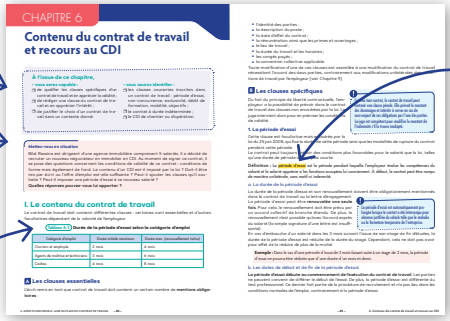
DES FICHES MÉTHODE **pour comprendre les attentes de l'examen**

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


CHAPITRE 6

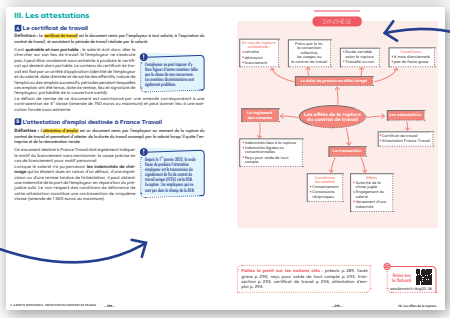
Contenu du contrat de travail et recours au CDI

I. Le contenu du contrat de travail

A Les clauses essentielles

Définition pour apprendre lesnotions clés

Exemple pour illustrer le cours


III. Les attestations

A Le certificat de travail

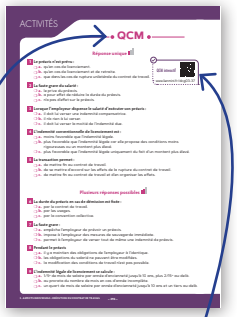
B L'attestation d'emploi destinée à France Travail

SYNTHÈSE

SCHÉMA DE SYNTHÈSE pour retenir l'essentiel

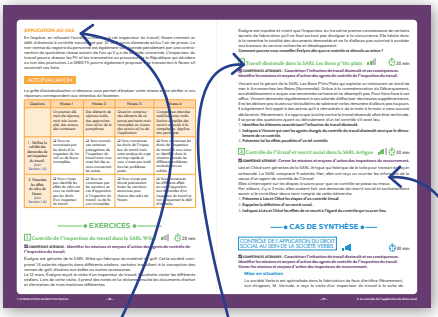
pour souligner des nuances ou des pièges à éviter

DES ACTIVITÉS PROGRESSIVES **pour s'entraîner de manière intensive**


ACTIVITÉS

QCM

QCM pour tester sa mémoire


APPLICATION AU CAS

AUTO-ÉVALUATION

EXERCICES

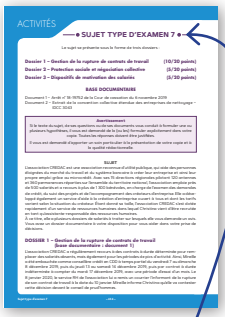
CAS DE SYNTHÈSE

Cas guidé et corrigé pas à pas avec de la méthode, des conseils et une **grille d'auto-évaluation** fidèle à celledu jury

Exercices d'application de difficulté progressive pour s'entraîner

Cas de synthèse pour se projeter vers l'examen

DES SUJETS TYPE D'EXAMEN


ACTIVITÉS

SUJET TYPE D'EXAMEN 7

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

Ressource à flasher pour pratiquer et réviser

Compétences attendues	Ouvrage
PARTIE 1 – APPRÉHENDER LE CONTEXTE JURIDIQUE EN VIGUEUR EN DROIT SOCIAL (50 heures)	
1.1. Maîtriser les spécificités du droit social	
– Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail et en déduire les conséquences juridiques – Identifier le régime social auquel une personne est assujettie	Chapitre 1. Présentation du droit social Chapitre 2. Cas d'application du droit social Sujet type d'examen 1
1.2. Apprécier le rôle des acteurs de la relation de travail	
– Vérifier les conditions de mise en place d'une représentation du personnel et préciser ses attributions. – Déterminer les missions et les moyens d'action des instances de contrôle en droit social. – Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige. – Expliquer les spécificités de la procédure prud'homale.	Chapitre 3. Statut et rôle des syndicats Chapitre 4. Les institutions représentatives du personnel Chapitre 5. Les instances de contrôle en droit social Chapitre 6. Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail Sujet type d'examen 1
1.3. Déterminer la règle applicable à une situation de travail	
– Vérifier le respect des modalités d'adoption, de modification et de dénonciation des sources professionnelles du droit du travail. – Apprécier la validité des sources professionnelles du droit du travail. – Déterminer si un accord ou une convention collective s'applique à une entreprise. – Résoudre un conflit de normes en droit social.	Chapitre 7. Diversité et conflit de sources en droit du travail et de la protection sociale Chapitre 8. La négociation collective et les catégories d'accords Sujet type d'examen 1
PARTIE 2 – QUALIFIER LA SITUATION JURIDIQUE DU CLIENT (70 heures)	
2.1. Accompagner l'employeur dans la formation du contrat de travail	
– Apprécier la validité et la portée d'un recrutement. – Déterminer les obligations inhérentes à tout contrat de travail. – Apprécier l'intérêt et la validité des clauses spécifiques d'un contrat de travail et des conditions de leur mise en œuvre.	Chapitre 9. Le recrutement Chapitre 10. Formation du contrat de travail et obligations des parties. Chapitre 11. Le contenu du contrat de travail Sujet type d'examen 2

2.2. Accompagner l'employeur dans l'exécution du contrat de travail	
– Évaluer le temps de travail du salarié et en déduire le régime juridique applicable. – Vérifier le respect du cadre légal des droits à congés payés et des droits au repos du salarié. – Distinguer les éléments de la rémunération et en déduire le régime juridique applicable. – Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération. – Préciser le cadre légal et conventionnel des dispositifs de partage de la valeur. – Vérifier les obligations de l'employeur en matière de formation. – Vérifier les conditions de mobilisation d'un dispositif de formation à l'initiative de l'employeur ou du salarié et en déduire le régime juridique. – Apprécier la validité de l'exercice du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur. – Identifier les acteurs chargés de la protection de la santé du salarié et préciser leurs missions. – Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur et ses sanctions. – Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son obligation d'alerte, dans une situation donnée. – Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail, et en déduire les conséquences juridiques correspondantes.	Chapitre 12. La durée du travail Chapitre 13. Les repos et congés Chapitre 14. La rémunération Chapitre 15. Les dispositifs de partage de la valeur Chapitre 16. La formation du salarié Chapitre 17. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur Chapitre 18. La protection des libertés fondamentales et de la santé du salarié Chapitre 19. La modification du contrat de travail ou des conditions de travail Sujet type d'examen 2
2.3. Accompagner l'employeur dans la rupture du contrat de travail	
– Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée et en déduire les conséquences juridiques et financières. – Apprécier la validité de la rupture du contrat de travail. – Repérer les hypothèses de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi. – Vérifier les conditions d'attribution de la pension de retraite du régime général et identifier les éléments de calcul de la pension.	Chapitre 20. Le licenciement Chapitre 21. Les autres modes de rupture du contrat de travail Chapitre 22. Les effets de la rupture du contrat de travail Chapitre 23. La protection sociale après la fin du contrat : assurance chômage et retraite Sujet type d'examen 2
PARTIE 3 – APPLIQUER LE CADRE JURIDIQUE ADAPTÉ À UNE SITUATION PROFESSIONNELLE (30 heures)	
3.1. Adapter le type de contrat de travail à une situation donnée.	
– Proposer à l'employeur un contrat de travail adapté à une situation donnée. – Apprécier la légalité de la mise en œuvre du contrat de travail dans une situation donnée.	Chapitre 24. La diversité des contrats de travail Sujet type d'examen 3

3.2. Appréhender les règles relatives à l'accident, la maladie, la grossesse	
– Distinguer les risques professionnels et non professionnels. – Apprécier la prise en charge de ces risques par l'employeur et par la protection sociale.	Chapitre 25. Les principaux effets de la suspension du contrat de travail en cas de risque professionnel ou non Sujet type d'examen 3
3.3. Adapter les règles relatives au temps de travail	
Apprécier les marges de manœuvre de l'employeur pour adapter le temps de travail d'un salarié à temps plein.	Chapitre 12. La durée du travail Sujet type d'examen 2
3.4. Accompagner l'employeur dans le traitement d'un conflit collectif	
Caractériser un conflit collectif et en déduire les conséquences pour les parties	Chapitre 6. Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail Sujet type d'examen 1
3.5. Accompagner l'employeur dans l'évolution de sa situation juridique	
Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur et en déduire les conséquences juridiques pour l'une et l'autre des parties.	Chapitre 19. La modification du contrat ou des conditions de travail Sujet type d'examen 2

L'épreuve de droit social est une **épreuve écrite d'une durée de 3 heures**, coefficientée 1 (14 ECTS).
Elle porte sur les compétences nécessaires pour assurer la **gestion sociale d'une organisation** concernant les aspects individuels et collectifs du droit du travail en matière de conclusion, d'exécution et de disparition du contrat de travail. Le programme a pour objectif de permettre à l'étudiant d'appréhender à la fois les règles de droit du travail et de droit de la protection sociale d'une même situation problématique.
L'épreuve se présente sous la forme d'un **cas pratique composé de différents dossiers** (quatre dossiers en moyenne).
Avec la réforme des programmes depuis la session de 2026, la présentation des sujets a évolué. Auparavant, ils comprenaient l'étude d'un cas pratique donnant lieu à différentes questions. Dorénavant, les sujets d'examen comportent également un dernier dossier ou question de synthèse nécessitant une prise de recul et une capacité d'analyse des documents pour proposer une réponse qui n'a pas forcément d'application concrète à la situation pratique donnée.
La méthodologie applicable à la lecture et à l'analyse de documents juridiques issus de diverses sources (jurisprudence, textes de lois, contrats, documentation professionnelle, etc.), est essentielle à maîtriser pour traiter l'ensemble du sujet.
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. Celles-ci sont le plus souvent orientées vers le conseil de l'employeur mais pourraient également concerner un conseil à donner au salarié.
Pour cela, le candidat 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.

L'utilisation d'un vocabulaire et d'une expression professionnels est attendue du candidat qui doit souvent adopter une posture de conseiller de l'employeur.
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 des compétences en matière d'analyse des documents (voir Fiche méthode Analyse d'un texte). Il est très important de structurer clairement ses réponses. Le candidat doit également faire preuve d'une capacité de synthèse et d'un esprit critique.

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. 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.
La réforme des programmes a notamment eu pour objectif de mettre fin à la distinction artificielle entre relations individuelles et relations collectives, mais également entre droit du travail et droit de la protection sociale.

L'UE3 s'inscrit dans la continuité des UE juridiques du DCG (UE1 et UE2). La méthodologie acquise dans le cadre de ces UE est donc applicable aux sujets d'examen de l'UE3. En revanche, les attendus sont plus exigeants. Le candidat doit être capable de résoudre une situation juridique, d'analyser toute documentation juridique et de mener une analyse juridique argumentée dans une situation professionnelle. Il est également attendu de sa part la mobilisation d'une veille juridique.

Le tableau ci-dessous est fait en fonction des chapitres du nouveau programme mais se rapporte aux sujets des sessions précédant sa mise en œuvre. Certains chapitres peuvent donc être absents de ce tableau.

Sujet	Présentation du droit social	Cas d'application du droit social	Le statut et le rôle des syndicats	Les institutions représentatives du personnel	Les instances de contrôle en droit social	Les conflits contentieux et non contentieux	Diversité et conflit de sources en droit du travail et de la protection sociale	La négociation collective et les catégories d'accords	Le recrutement	Formation du contrat de travail et obligations des parties	Le contenu du contrat de travail	La durée du travail	Les repos et congés
Chapitre du cours / Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2019		✗	✗	✗			✗	✗				✗	✗
2020	✗					✗	✗	✗				✗	
2021							✗				✗	✗	
2022			✗					✗	✗	✗			
2023			✗			✗				✗	✗		
2024	✗			✗			✗					✗	
2025				✗		✗					✗		
2026			✗								✗	✗	

Sujet	La rémunération	Dispositifs de partage de la valeur	La formation du salarié	Le pouvoir disciplinaire	La protection des libertés fondamentales et de la santé du salarié	La modification du contrat de travail ou des conditions de travail	Le licenciement	Les autres modes de rupture	Les effets de la rupture	La protection sociale après la fin du contrat	La diversité des contrats de travail	Les principaux effets de la suspension du contrat
Chapitre du cours / Année	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
2019								✗		✗	✗	
2020						✗						
2021						✗		✗	✗		✗	✗
2022				✗	✗	✗	✗		✗		✗	
2023	✗	✗	✗	✗	✗							
2024				✗	✗		✗					✗
2025			✗		✗			✗	✗		✗	
2026		✗			✗		✗					

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 que l'on peut nommer des « consignes ». 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 dans la colonne des compétences professionnelles, verbes utilisés dans les sujets d'examen.

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 : analyser 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, la validité 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 : apprécier l'intérêt d'une clause de non-concurrence dans la situation de Thomas.
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 par Agnès.
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. Cette question donnera lieu ensuite à une question sur la proportionnalité de la sanction à la faute commise.

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 par téléphone 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 : différencier la promesse unilatérale de contrat de travail de l'offre de contrat afin d'aider Pablo.

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 : expliquer les conséquences financières de la rupture du contrat de travail de Vincent.

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 : exploiter 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 : hiérarchiser 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 : identifier 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.

Informer : présenter, indiquer, signaler, préciser, décrire

Exemple : *« Marine a un litige avec son employeur. Ils ont décidé de rompre son contrat de travail d'un commun accord et Marine souhaiterait négocier une transaction. »*
Question posée : informer Marine sur la nature et les conditions de validité d'une transaction.
Informer = présenter, indiquer, signaler.
La réponse doit présenter la nature de la transaction pour vérifier qu'elle peut s'appliquer dans le cas donné.

Justifier : rendre légitime, démontrer, confirmer, motiver

Exemple : *« Sacha vient de décrocher un nouveau contrat pour participer au chantier de construction de la piscine municipale de St-André. 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 : justifier 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 : qualifier 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 : rédiger 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.

Résoudre (un conflit) : régler, 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 : régler 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.

Vérifier : soumettre à un examen, contrôler

Exemple : *« Vous travaillez au pôle ressources humaines d'un cabinet d'expertise comptable. Guilaine 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.

! Le verbe « schématiser » a été retiré du nouveau programme. Les sujets d'examen ne devraient plus interroger sur la compétence consistant à réaliser un schéma.

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 1er 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.
Analyser la validité du licenciement de Martin.

Temps moyen : 45 minutes.

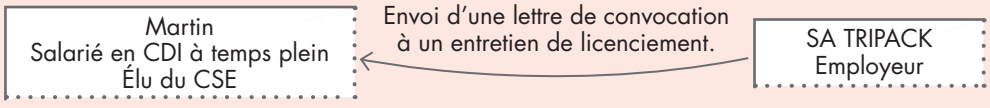
> **!** Le temps passé à l'analyse du sujet et à la réflexion doit être quasiment le même que celui passé à rédiger la réponse. Il est en effet essentiel de bien lire le contexte mais également la question posée pour ne pas faire de hors sujet et s'assurer d'une réponse complète.

Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Analyser juridiquement les faits

(entre 10 et 15 minutes – 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 dans le sujet, il est essentiel d'en tenir compte car elles peuvent influencer la réponse pratique à donner à la situation à traiter.

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 – 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 : « Analyser la validité du licenciement de Martin. »

> **!** 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 pour repérer l'existence de plusieurs questions dans une seule phrase.

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.

« 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 – 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 20].

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].

> **!** Tous les documents fournis dans le sujet doivent en principe être utilisés dans vos réponses. Il peut cependant arriver que vous ayez à choisir parmi plusieurs textes (selon leur date, la hiérarchie des normes, etc.). Dans ce cas, vous devez obligatoirement justifier votre choix.

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.

Le travail sur la copie

ÉTAPE 5 Rédiger la réponse (entre 20 et 25 minutes – 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 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.

Le barème tient compte à la fois du rappel de la règle de droit et de la capacité à appliquer cette règle au cas donné pour attribuer les points.

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.

! Dans la mesure du possible, il faut toujours commencer votre réponse 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

NOUVEAUTÉ À PARTIR DE LA SESSION 2027

La réforme des programmes a introduit un dossier particulier dans les sujets d'examen. Il s'agit d'un dossier documentaire dont le candidat doit faire l'analyse afin de répondre à une question de réflexion. Le candidat doit alors faire preuve d'une capacité de synthèse et d'un esprit critique.

La question posée peut être formulée ainsi : « Présenter […]. Pour cela, vous devez mobiliser vos connaissances et intégrer les documents mis à votre disposition en mettant notamment en évidence l'évolution de la législation. La méthodologie du cas pratique n'est pas attendue, mais la qualité de l'argumentation sera évaluée ».
Le corrigé attend alors une réponse structurée en plusieurs parties (comme dans une dissertation). Il s'agit pour le candidat d'argumenter sa réponse en s'appuyant sur les documents fournis mais également sur ses connaissances. Sa capacité d'analyse et de veille juridique est essentielle. Le candidat doit être en mesure de conseiller l'employeur sur la question posée.
Cette question s'appuie obligatoirement sur un contexte concret qu'il convient de reprendre dans la réponse donnée.

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 France Travail 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 1er 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 : 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'un arrêt de justice pour exploiter efficacement le document fourni.

Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Identifier la structure de l'arrêt

(entre 2 et 5 minutes – 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 rendus par la Cour de cassation car ce sont les plus nombreux. Vous pouvez cependant être interrogé sur des arrêts rendus par la Cour d'appel ou des juridictions européennes.

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 ou prétentions des parties :

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.

! Le sujet peut porter sur des arrêts d'avant 2020 n'ayant pas encore adopté les nouvelles règles de présentation.

Exemple : Arrêt de la Cour de cassation du 29 janvier 2020, n° 18-16695
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M^me^ 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 – 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.
Les faits et la procédure	– « Faits et procédure » (nouvelle version). – 1er 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 1er 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). – 2e 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 – 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 ;
- la **procédure** : elle permet de retracer les différentes juridictions devant lesquelles sont passées les parties. Elle ne doit pas obligatoirement être présentée.

> **!** 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 1er degré) contre lequel il exerce ce recours en cassation. Le défendeur est l'autre partie.

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 ?

> **!** 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).

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.

ÉTAPE 4 Répondre à la question posée

(entre 5 et 10 minutes – 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. Ce cas plus fréquent nécessite alors de mobiliser vos connaissances en lien avec le problème juridique posé aux juges.

ÉTAPE 5 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes – 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 : 35 minutes.

> **!** Vous n'aurez jamais de question portant sur l'analyse d'un texte juridique en soi. Cette question sera obligatoirement intégrée dans un cas pratique nécessitant l'utilisation des informations contenues dans ce texte pour le résoudre.

Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Identifier les éléments essentiels du texte

(entre 2 et 5 minutes – 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 et 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. 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).

> **!** La nature des textes possibles est variée : convention ou accord collectif, texte de loi, article d'une revue juridique spécialisée, article de journal, etc.

- L'**auteur** : la qualité de l'auteur (économiste, homme politique, journaliste, etc.) renseigne sur le degré d'objectivité du texte.

ÉTAPE 2 Analyser le contenu du texte

(entre 10 et 15 minutes – 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 identifier 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 au droit social, 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 – 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 également à l'utiliser pour résoudre un cas pratique. Il s'agit de savoir faire le lien entre des sources diverses et leur application concrète professionnelle. Vous ne devez pas vous limiter aux idées énoncées dans le texte fourni, mais les compéter 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 – 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, vous pouvez citer le texte en le mettant entre guillemets. Cependant, il est préférable de reformuler les idées du texte. Il est essentiel de faire référence au document (titre et source ou auteur) lorsque vous vous appuyez dessus 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 – 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 M^me^ 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 2026.
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 2026.

Temps moyen : 45 minutes.

Le travail au brouillon

ÉTAPE 1 Analyser le sujet (entre 5 et 10 minutes – 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 dans le sujet peut être générale : « Analyser la validité du contrat de M. Toutlemonde ». Mais il peut également s'agir d'une question plus précise : « Vérifier si la rupture du contrat de M. Toutlemonde au 5 avril est valable » Il faut alors procéder à une lecture attentive du sujet.

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 – 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 important 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 : CDD ou CDI, temps partiel ou temps plein. Cette qualification détermine ensuite les règles applicables au cas donné et donc la validité de 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. La durée minimale du temps partiel est de 24 heures, sauf exceptions.
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 1er mars et de la date de rupture au 25 juin.

ÉTAPE 4 Relire votre copie (entre 2 et 5 minutes – 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

APPRÉHENDER LE CONTEXTE JURIDIQUE

1 Présentation du droit social .... p. 4

I. La notion de droit social ..... p. 4
II. La présentation du droit de la protection sociale ..... p. 7
Activités ..... p. 11 à p. 18

2 Cas d'application du droit social ..... p. 19

I. La qualification de contrat de travail ..... p. 19
II. L'identification du régime social d'un assujetti ..... p. 21
Activités ..... p. 25 à p. 34

3 Le statut et le rôle des syndicats ..... p. 35

I. Le statut des syndicats ..... p. 35
II. Le rôle et les moyens des syndicats ..... p. 39
Activités ..... p. 42 à p. 48

4 Les institutions représentatives du personnel (IRP) – le CSE ... p. 49

I. La mise en place du CSE ..... p. 49
II. Le rôle du CSE ..... p. 53
III. La protection des IRP ..... p. 56
Activités ..... p. 59 à p. 66

5 Les instances de contrôle en droit social ..... p. 67

I. Le contrôle de l'inspecteur du travail ..... p. 67
II. Le contrôle de l'Urssaf ..... p. 69
III. Le contrôle du travail dissimulé ..... p. 70
Activités ..... p. 72 à p. 77

6 Les conflits contentieux et non contentieux nés de la relation de travail ..... p. 78

I. Les conflits de travail contentieux .... p. 78
II. Les conflits de travail non contentieux ..... p. 82
Activités ..... p. 86 à p. 94

7 Diversité et conflit de sources en droit du travail et de la protection sociale ..... p. 95

I. Les sources spécifiques du droit du travail ..... p. 95
II. Les sources du droit de la protection sociale ..... p. 98
Activités ..... p. 102 à p. 110

8 La négociation collective et les catégories d'accords ..... p. 111

I. Le droit commun de la négociation collective ..... p. 111
II. Les règles spécifiques ..... p. 118
Activités ..... p. 121 à p. 129

Sujet type d'examen 1 ..... p. 130

DOSSIER 1 – Présentation et application du droit social ..... p. 131
DOSSIER 2 – Rôle des syndicats et des institutions représentatives du personnel ..... p. 131
DOSSIER 3 – Diversité et conflit de sources en droit social ..... p. 131

« Les sources du droit social sont variées donnant lieu à des contrôles par divers organes internes ou externes et parfois également à des conflits contentieux ou non. »

CHAPITRE 1

Présentation du droit social

À l'issue de ce chapitre,

• vous serez capable :
- ❒ de distinguer le droit social d'autres branches du droit ;
- ❒ de distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail.

• vous saurez identifier :
- ❒ la définition du droit social : droit du travail et droit de la protection sociale ;
- ❒ le champ d'application du droit du travail ;
- ❒ les caractéristiques du droit du travail : dimension individuelle et collective ;
- ❒ les principes fondateurs de la protection sociale : unité, universalité, uniformité ;
- ❒ les différents risques couverts.

Mettez-vous en situation

Vincent est ouvrier technicien dans une laiterie située près de Besançon. Ses conditions de travail se sont dégradées depuis le rachat de la société par une société suisse et il s'est retrouvé à plusieurs reprises en arrêt maladie ce qui a nui à sa progression salariale. Vincent souhaite consulter les règles juridiques applicables à sa situation mais n'a rien trouvé dans le Code civil. De plus, son responsable des ressources humaines lui a répondu que le droit du travail ne le protégeait pas en cas d'arrêt maladie. Vincent n'a rien trouvé non plus à ce sujet dans le Code civil.
Que pouvez-vous répondre à Vincent ?

I. La notion de droit social

A La définition du droit social

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 portant sur la personne humaine, dits « risques sociaux » au regard des conséquences qu'ils ont pour l'ensemble de la société, sont protégés.
La protection sociale obéit à trois logiques :

- une **logique d'assistance** fondée sur la solidarité et donnant lieu à des prestations non-contributives (sous conditions de ressources, en fonction d'un besoin subjectif, mais sans contrepartie de cotisation) ;
- une **logique d'assurance sociale consistant à verser** une prestation en contrepartie d'une cotisation, fondée sur la solidarité nationale justifiant une affiliation obligatoire ;
- une **logique d'assurance privée, concurrentielle et facultative, pour la protection sociale complémentaire.**

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.
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.
Ordonnance du 04/10/1945	Plan français de Sécurité sociale, créant un système d'assurances sociales.
Convention collective nationale du 31/12/1958	Création de l'assurance chômage.
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 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi	Généralisation de la couverture complémentaire santé collective à toutes les entreprises du secteur privé.

Dates	Contenus des textes
Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016	Remplacement de la couverture maladie universelle (CMU, datant de 2000) par la protection universelle maladie (PUMa), généralisant la couverture du risque maladie pour toute la population.
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 18/12/2023 pour le plein emploi	– Transformation de Pôle emploi en France Travail. – Contrat d'engagement unique pour les demandeurs d'emploi et bénéficiaires du RSA.
Loi du 22/04/2024 dite DDADUE	Attribution de congés payés y compris pendant la période d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

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.

Tableau 1.2 Les principes actuels 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 ». Cependant, 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.
Égalité femmes-hommes	L'employeur doit respecter une égalité de droits réelle entre les femmes et les hommes 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. – Mise en place de l'index Egapro permettant de vérifier le respect de cette égalité.

II. La présentation du droit de la protection sociale

A Les principes fondateurs du droit de la protection sociale

1. La notion de protection sociale

La protection sociale répond à un **besoin de sécurité économique** des individus : elle les protège contre la réalisation des **risques sociaux**.

La loi ne précisant pas directement la notion de protection sociale, la doctrine a proposé plusieurs définitions. Le caractère individuel de l'événement, l'aléa et l'incertitude pesant sur le risque et le désordre social occasionné en forment les caractéristiques essentielles. On peut la définir comme l'ensemble des techniques visant à protéger les individus contre les risques sociaux.

Les risques sociaux visent aussi bien les événements entraînant **une diminution des revenus** ou de la capacité de gain (chômage, maladie, invalidité, retraite, etc.) que ceux à l'origine **d'une augmentation des charges** pesant sur l'individu, notamment les charges de famille.

La notion de risque social ne se limite cependant pas aux seuls risques actuellement couverts par la protection sociale. Au contraire, les régimes de protection sociale cherchent généralement à s'adapter aux évolutions des risques sociaux.

La protection sociale prend en charge les dépenses socialement utiles. Elle opère une double redistribution :

- entre les individus qui subissent la réalisation d'un risque et les autres (redistribution horizontale) ;
- entre les plus riches, qui peuvent cotiser davantage, et les plus pauvres (redistribution verticale).

Article L. 111-1 alinéa 1 du Code de la Sécurité sociale (CSS)
L'organisation de la Sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale.

Définition : La Sécurité sociale désigne les régimes de base de protection sociale, créés par le Plan français de 1945 (cf. *infra*), et reposant sur la technique de l'assurance sociale.

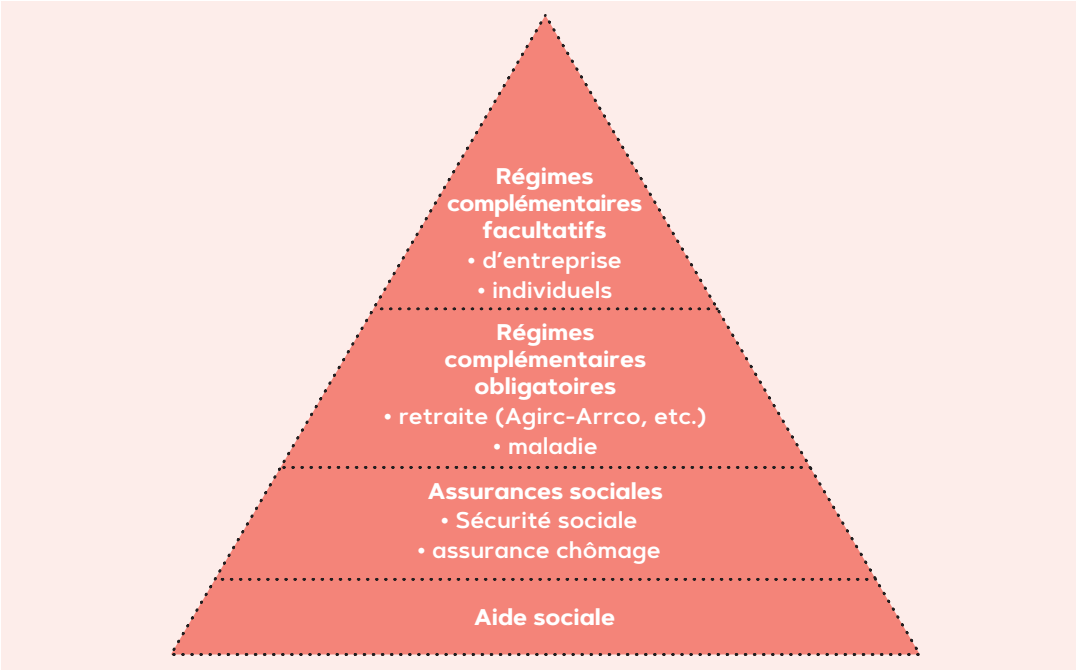
2. Un ensemble recouvrant plusieurs techniques de prise en charge

La protection sociale constitue un ensemble complexe composé de **quatre niveaux de protection**, qui se complètent et concourent à une protection globale contre les différents risques sociaux. Quel que soit le niveau concerné, différentes techniques de prise en charge des risques sociaux interviennent et s'imbriquent :

- Des techniques indifférenciées comme l'entraide familiale, la charité, les règles classiques de la responsabilité civile, des techniques fiscales ou encore l'épargne.
- Des techniques spécifiques. La Sécurité sociale (au sens strict), comme l'assurance chômage, repose sur un mécanisme d'assurance sociale. Les assurances sociales constituent un dispositif obligatoire permettant une socialisation du risque, financé par une double cotisation (employeur et salarié) et couvrant la réalisation d'un risque social.
- Une logique d'assistance propre à l'aide sociale. Contrairement aux autres niveaux de la protection sociale, elle répond davantage à des « besoins » qu'à des « risques ». Les prestations sont de nature non contributive et largement financées par l'impôt.
- Des mécanismes assurantiels classiques sur lesquels les régimes complémentaires (mutuelles, société d'assurance, etc.) s'appuient en partie ou en totalité.

> **!** Il convient de distinguer Sécurité sociale et protection sociale. Si la protection sociale renvoie à un champ large et ouvert, la Sécurité sociale au sens strict n'en est que l'une des composantes. Elle désigne un ensemble fermé, créé par le Plan français de 1945 dont elle constitue l'élément central.

Figure 1.1 **Les quatre niveaux de la protection sociale**



B L'architecture du système de Sécurité sociale et les différents risques couverts

1. Les régimes et les branches

Définition : Le régime de Sécurité sociale désigne l'ensemble des dispositions s'appliquant à un groupe de personnes, les affiliés, définissant une organisation administrative et des prestations.

Les régimes de Sécurité sociale font l'objet de regroupements, de façon à réduire leur nombre. Il en existe trois principales catégories :

Tableau 1.3 **Les différents régimes de Sécurité sociale**

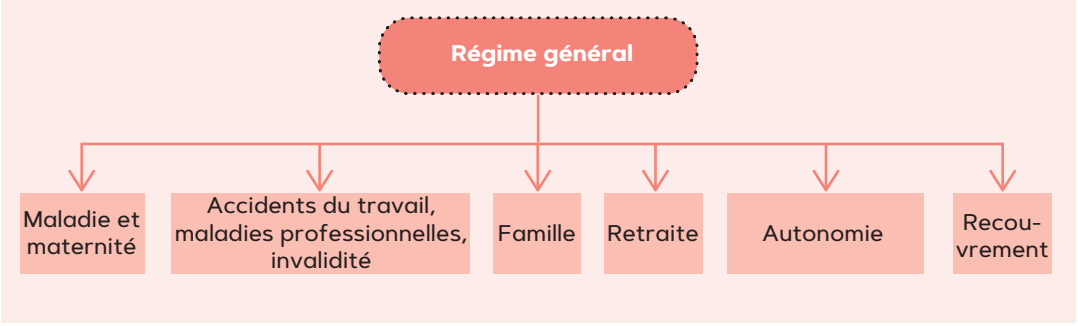
Régime général	Régimes spéciaux	Régimes autonomes
Couverture des salariés du secteur privé, les indépendants, et toute personne non couverte par un autre régime (par exemple les étudiants, ou les personnes qui ne sont que partiellement couvertes par un régime spécial).	Couverture de certaines professions (fonctionnaires, salariés de la SNCF, etc.), le plus souvent uniquement pour la retraite (art. R. 711-1 CSS). *Les dernières réformes des retraites tendent progressivement à mettre fin aux régimes spéciaux.*	Couverture des professions agricoles, salariés ou indépendants : régime agricole (MSA).

Une personne peut cumuler, lorsqu'elle exerce plusieurs activités professionnelles simultanément ou au cours de sa carrière, l'affiliation à plusieurs régimes. À l'intérieur de chacun de ces régimes, l'organisation est le plus souvent prévue par branches.

Définition : Les branches constituent une organisation administrative correspondant aux grandes catégories de risques et pour le recouvrement des cotisations.

Le Code de la Sécurité sociale (CSS) pose le principe d'une gestion séparée de chacune des branches du régime général. Chacune de ces branches dispose d'une autonomie administrative et financière, et est gérée paritairement, sous la tutelle de l'État.

Figure 1.2 Les branches du régime général



2. Les principaux organismes compétents

Selon le régime ou l'interrégime concerné, les organismes compétents varient. Voici les principaux organismes compétents :

Tableau 1.4 Organismes compétents selon les branches et les régimes sociaux

Régimes	Régime général					Interrégimes		Régimes spéciaux	Régimes autonomes	
Branches	Maladie/Maternité	Accidents et maladies professionnels/invalidité	Retraite	Famille	Autonomie	Recouvrement	Coordination	Principalement retraite	Régime agricole	Régimes des indépendants
Niveau national	CNAM		CNAV	CNAF	CNSA	URSSAF Caisse Nationale	UNCAM/ UNOCAM	Opéra de Paris, Sénat, Fonction publique, IEG, etc.	CCMSA	CNAVPL, etc.
Niveau régional	–	CARSAT		–		URSSAF	ARS	–	–	–
Niveau local	CPAM		–	CAF		_	–	–	CMSA	_

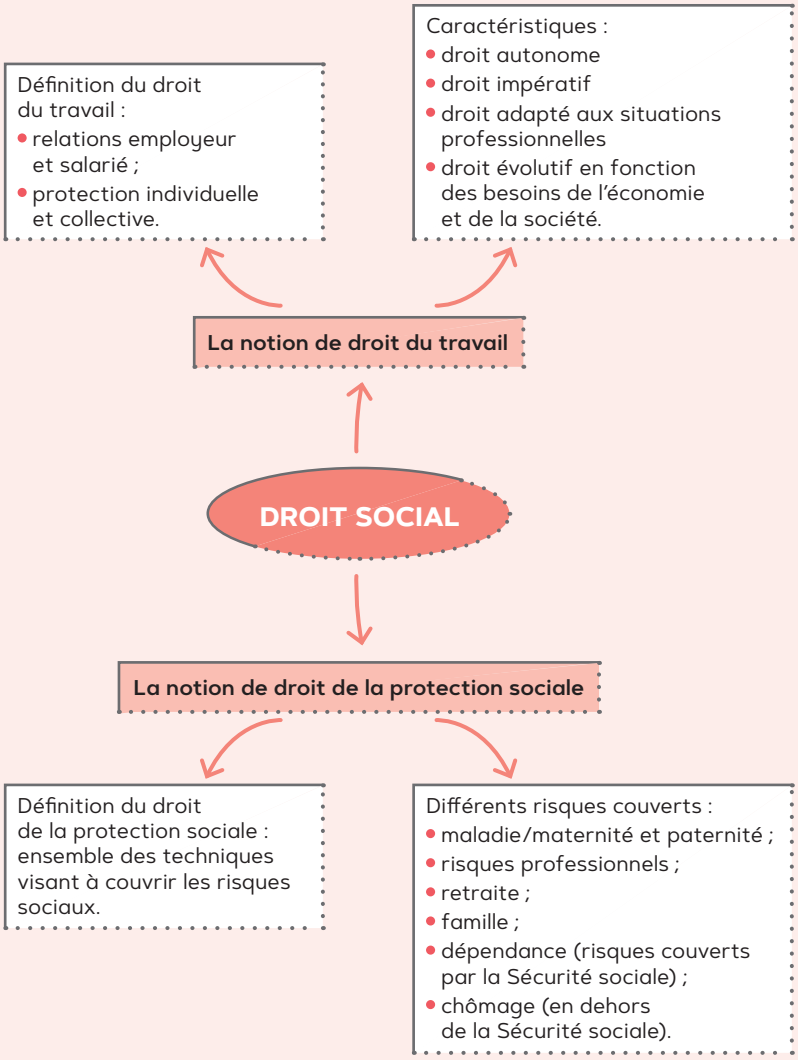
Coordonnées par l'UCANSS

Les **organismes de Sécurité sociale** ne font pas partie de l'administration publique : ce sont des organismes de droit privé gérant une mission de service public. Ils ne peuvent être considérés comme des entreprises au sens du droit de l'Union européenne, et ne sont donc pas soumis aux règles de la concurrence.

> **!** Seules les caisses nationales ont le statut d'établissement public à caractère administratif (EPA).

Les organismes de Sécurité sociale du régime général font l'objet d'une gestion paritaire, sous la tutelle de l'État, par des représentants des employeurs et des salariés, désignés pour 5 ans.

SYNTHÈSE



Faites le point sur les notions clés : protection sociale p. 4, Sécurité sociale p. 7, régime de Sécurité sociale p. 8, branches p. 8.

Révisez avec les flashcards

www.lienmini.fr/dcg03-001

QCM

Réponse unique

QCM interactif
www.lienmini.fr/dcg03-002

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'assistance, d'assurance sociale et d'assurance privée.

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 **Le droit social concerne :**
- ❍ **a.** uniquement les relations de travail.
- ❍ **b.** aussi bien les relations de travail que la protection contre les risques sociaux.
- ❍ **c.** uniquement la protection contre les risques sociaux.

5 **Le droit du travail a :**
- ❍ **a.** une dimension individuelle et une dimension collective.
- ❍ **b.** uniquement une dimension individuelle.
- ❍ **c.** uniquement une dimension collective.

Plusieurs réponses possibles

6 **Le droit du travail concerne :**
- ❍ **a.** les salariés.
- ❍ **b.** les salariés et les fonctionnaires.
- ❍ **c.** les cadres.

7 **Le droit de la protection sociale protège :**
- ❍ **a.** uniquement les salariés.
- ❍ **b.** tous les individus.
- ❍ **c.** les groupes de personnes.

8 **Les cotisations sociales sont dues sur :**
- ❍ **a.** Les salaires.
- ❍ **b.** Les avantages en nature.
- ❍ **c.** La prime d'intéressement.

9 **Les dernières évolutions du droit social tiennent compte :**
- ❍ **a.** de la situation économique.
- ❍ **b.** des évolutions de la société.
- ❍ **c.** des demandes des entreprises.

10 **L'égalité de traitement :**

- ❍ **a.** s'applique à toutes les conditions de travail.
- ❍ **b.** concerne uniquement la rémunération.
- ❍ **c.** n'empêche pas l'employeur de faire des différences si elles sont justifiées objectivement.

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 Sécurité sociale.

12 **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.

13 **Les sources de financements de la Sécurité sociale sont prévues :**

- ❍ **a.** par la loi de financement de la Sécurité sociale.
- ❍ **b.** par le Code de la Sécurité sociale.
- ❍ **c.** par la Constitution.

14 **Yvon est en conflit avec l'un de ses salariés. Délégué syndical, ce dernier lui reproche de ne pas avoir organisé d'élections professionnelles et le renvoie à la lecture du Code du travail. Yvon conteste cette ressource. Le délégué syndical lui répond :**

- ❍ **a.** qu'il a tort car le Code du travail règlemente également les relations collectives.
- ❍ **b.** qu'il a raison car le Code du travail ne concerne que les relations individuelles.
- ❍ **c.** qu'il a raison car les élections professionnelles sont régies dans le Code de la Sécurité sociale.

15 **Gaëlle et Jeanne sont chargées par leur enseignante de faire une fiche récapitulative des principaux textes encadrant le droit social. Gaëlle considère que :**

- ❍ **a.** cela va prendre du temps car il faut remonter à 1884.
- ❍ **b.** cela va être rapide car il n'y a que très peu de textes encadrant le droit social.
- ❍ **c.** cela va être simple car seuls s'appliquent les lois françaises.

CAS PRATIQUE GUIDÉ

DÉTERMINATION DU DROIT APPLICABLE À LA SITUATION DU SALARIÉ KEVIN BARENSHO

Kevin Barensho est commercial au sein de la SARL Monabri, société fabricant des vérandas, pergolas et carports depuis 2 ans. Il a récemment eu un différend avec le chargé des ressources humaines qui refuse de lui payer certaines heures

supplémentaires. Kevin étant commercial, il est souvent chez les clients. Il n'est présent dans les locaux de la SARL que deux fois par semaine du fait des outils numériques lui permettant de travailler à distance assez facilement. De plus, le responsable des ressources humaines lui a précisé que lorsqu'il est en arrêt maladie, il n'a droit à rien. Kevin Barensho souhaite rédiger un courrier à l'attention de son employeur pour contester ces réponses en lui rappelant les textes applicables à sa situation. Ne sachant pas où chercher, il décide d'effectuer une recherche à l'aide d'une intelligence artificielle. Cette dernière lui a rédigé un texte citant des articles du Code civil et deux lois, l'une datant de 1986 et l'autre de 2001. Kevin vient vous voir pour vous demander votre avis.

1. **Identifier les deux branches du droit applicables à la situation de Kevin.**
2. **Présenter à Kevin les spécificités du droit social permettant de douter de la fiabilité de la réponse rédigée par l'intelligence artificielle.**

CORRIGÉ

☑ **COMPÉTENCE ATTENDUE : Distinguer le droit social d'autres branches du droit.**

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 :
– Kevin Barensho, salarié au sein de la SARL Monabri depuis 2 ans ;
– la SARL Monabri, employeur ;
– le responsable des ressources humaines, salarié, 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 d'identifier les problèmes juridiques posés par Kevin dans le cadre de son conflit avec son employeur.
Il faut ensuite rattacher ces problèmes aux sources du droit et identifier la branche du droit en cause.
Il est important de bien prendre le temps de lire le sujet pour repérer toutes les questions posées indirectement par Kevin afin de les rattacher aux notions de cours. La lecture des questions permet ensuite d'orienter la réponse et de la scinder en deux. Votre réponse doit bien différencier la présentation des principes juridiques et l'application au cas.

1. Identifier les deux branches du droit applicables à la situation de Kevin.

Méthode

Les termes employés dans l'énoncé sont essentiels. Il est important de faire une lecture rigoureuse du sujet. Il s'agit ici de citer deux branches du droit, puis de faire le lien avec le sujet de façon précise, afin de rattacher les notions de cours en cause au cas donné. Les principes juridiques doivent contenir des définitions lorsque c'est possible. L'application au cas donné devra reprendre chaque problème rencontré par Kevin pour identifier le droit applicable, même sans citer la règle précise qui sera étudiée dans les chapitres de cours suivants.

PRINCIPES JURIDIQUES

Le droit est divisé en différentes branches. Le droit social comporte deux grandes catégories de règles : le droit du travail et le droit de la protection sociale.

Le droit du travail se définit comme l'ensemble des règles régissant les relations individuelles et collectives entre les personnes travaillant pour le compte et sous la direction d'autrui (les salariés) et leur employeur. Le droit de la protection sociale regroupe l'ensemble des règles encadrant les régimes de protection des individus contre les risques sociaux.
L'ensemble de ces règles sont regroupées et organisées au sein du Code du travail et du Code de la protection sociale.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, le premier désaccord porte sur les heures supplémentaires et l'exécution du travail par Kevin sous la direction de son employeur. Ce sont donc des relations entre un salarié et un employeur qui sont régies par le Code du travail.
Le second désaccord concerne la protection dont peut bénéficier Kevin pendant son arrêt maladie. Cette protection est prévue par le Code du travail mais également par le Code de la protection sociale.
Kevin devra faire appel à ces deux types de sources pour rédiger le courrier à destination de son employeur.

2. Présenter à Kevin les spécificités du droit social permettant de douter de la fiabilité de la réponse rédigée par l'intelligence artificielle.

> **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 reprendre les éléments de la réponse envisagée par l'intelligence artificielle pour les valider ou non. Il est important dans les principes juridiques d'évoquer toutes les spécificités du droit social de façon large, même si elles ne seront ensuite pas toutes appliquées dans le cas donné.**

PRINCIPES JURIDIQUES

Le droit social présente diverses caractéristiques. Il s'agit d'un droit jeune et réaliste, autonome et particulier, extensif et dynamique, et impératif. Il est donc en constante évolution pour s'adapter aux exigences de l'économie et de la société. Il tient compte de la réalité des rapports entre le salarié et l'employeur en fonction des situations professionnelles. Il évolue rapidement pour s'adapter aux nouvelles façons d'exercer les activités professionnelles en tant que salarié.

APPLICATION AU CAS

En l'espèce, l'intelligence artificielle a proposé à Kevin une réponse citant le Code civil. Or, le droit social est un droit autonome et particulier, distinct des règles de droit général prévues dans le Code civil. La référence prise dans le Code civil est peut-être valable, mais probablement pas suffisamment précise pour justifier la demande de Kevin concernant le paiement de ses heures supplémentaires.
Le droit social est un droit en constante évolution. Les lois citées sont peut-être des lois importantes et fondatrices, mais elles sont anciennes et Kevin devra vérifier s'il n'y a pas eu entre temps des réformes concernant les heures supplémentaires ou les congés maladie.
Le fait qu'il exerce son activité professionnelle en distanciel est également une évolution de l'activité professionnelle que le droit social a dû prendre en compte pour s'adapter aux évolutions de la société.

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
	Un premier élément de réponse, mais très incomplet, des erreurs, des contresens.	*Des éléments de réponse isolés, des approximations et/ou de la paraphrase.*	*Question comprise : des éléments de réponse pertinents mais incomplets au niveau des savoirs et/ou de l'application.*	*Compétence attendue mobilisée avec mobilisation complète des savoirs associés à la compétence. Application pertinente.*
1. Identifier les deux branches du droit applicables à la situation de Kevin *(voir Section I.A.)*	❑ Vous ne faites par la différence entre droit social, droit du travail et droit de la protection sociale. ❑ Vous confondez droit social et droit civil.	❑ Vous donnez la définition du droit du travail mais pas du droit de la protection sociale ou inversement.	❑ Vous donnez la définition du droit du travail et celle du droit de la protection sociale mais votre application au cas est incomplète. ❑ Vous ne relevez qu'un seul des deux problèmes posés par Kevin.	❑ Vous donnez une définition complète du droit du travail et du droit de la protection sociale. ❑ Vous faites une application complète à la situation donnée en distinguant le problème lié au droit du travail et celui relevant du droit de la protection sociale.
2 Présenter à Kevin les spécificités du droit social permettant de douter de la fiabilité de la réponse rédigée par l'intelligence artificielle. *(voir Section I.B.)*	❑ Vous validez la réponse donnée par l'intelligence artificielle. ❑ Vous ne citez pas ou vous ne citez qu'une seule spécificité du droit social.	❑ Vous avez cité deux spécificités du droit social mais vous oubliez de citer sa constante évolution. ❑ Vous citez toutes les spécificités du droit social mais sans les présenter.	❑ Vous présentez toutes les spécificités attendues du droit social mais vous ne relevez qu'une seule erreur dans la réponse donnée par l'IA. OU ❑ Vous ne présentez pas toutes les spécificités attendues du droit social mais vous relevez les deux erreurs dans la réponse donnée par l'IA.	❑ Vous présentez de façon complète les spécificités du droit social en les expliquant. ❑ Vous identifiez les erreurs de la réponse donnée par l'IA en faisant le lien avec les spécificités non respectées.

EXERCICES

1 Application du droit du travail et du droit de la protection sociale dans l'entreprise Jouetmonde

15 min

COMPÉTENCE ATTENDUE : Distinguer le droit social d'autres branches du droit.

Marguerite Mangold est graphiste au sein de l'entreprise Jouetmonde. Elle est chargée des plaquettes publicitaires et des emballages des jouets fabriqués par cette entreprise. Victime d'un accident de voiture pendant ses vacances, elle a été en arrêt maladie pendant 4 mois. Enfin guérie, elle a été très déçue d'apprendre qu'elle ne pourrait retrouver son poste précédent, l'employeur l'ayant affectée à un autre service. De plus, ce dernier ne lui a rien versé pendant son arrêt maladie et Marguerite ne sait vers qui se tourner pour faire valoir ses droits. Elle a consulté un site d'avocats spécialisés pour certains en droit pénal, d'autres en droit civil et les derniers en droit social.

1. **Identifier les deux catégories de règles applicables à la situation de Marguerite.**
2. **Donner un conseil à Marguerite sur le type de spécialisation que doit avoir l'avocat qui doit l'aider à résoudre son litige avec son employeur.**

2 Organismes de retraite et juridiction compétente pour Pascal, commercial multicarte

20 min

COMPÉTENCE ATTENDUE : Déterminer la branche du droit social applicable.

Pascal est commercial. Il exerce une partie de son activité comme indépendant, en réalisant des prestations de services pour différents clients. Il a aussi un client principal, l'entreprise informatique Presto Logiciel, pour laquelle il exerce la fonction de directeur commercial en contrepartie d'une rémunération. À 63 ans, il envisage maintenant de prendre sa retraite.

1. **Identifier l'(es) organisme(s) au(x)quel(s) Pascal doit s'adresser pour sa retraite.**
2. **Indiquer quelle(s) juridiction(s) il devrait contacter s'il voulait contester le montant de sa pension de retraite.**

3 Encadrement juridique des litiges au sein du cabinet Comptaplus

30 min

COMPÉTENCE ATTENDUE : Distinguer le droit social d'autres branches du droit.

Le cabinet Comptaplus a été créé en 2022 par deux amis, Axel Lefot et Adrien Jilli. Il compte aujourd'hui 7 salariés et fait appel de temps en temps aux services d'experts-comptables indépendants spécialistes de certains domaines d'activité.

Marine travaille dans le service comptable depuis 3 ans, mais elle vient d'être affectée pour 4 mois au sein du service social à la suite de l'absence imprévue de Victor, victime d'un grave accident. Elle n'a pas pu refuser la demande de son employeur mais regrette déjà car le social ne l'a jamais vraiment attirée.

Elle découvre plusieurs dossiers pour lesquels elle vous pose des questions. Elle se demande tout d'abord pourquoi les courriers adressés aux experts-comptables indépendants ne citent jamais le Code du travail même lorsqu'il s'agit de gérer des conflits entre eux et le cabinet. Elle s'inquiète ensuite pour Victor qui va avoir de nombreux frais de santé alors qu'il ne peut plus travailler temporairement. Enfin, elle reçoit régulièrement des messages de veille sur la messagerie professionnelle de Victor mais ne prend pas la peine de les lire n'en trouvant pas l'intérêt.

1. **Identifier la situation des experts-comptables indépendants pour justifier l'absence de citation du Code du travail.**
2. **Rassurer Marine quant à la situation de Victor.**
3. **Indiquer à Marine l'importance que peuvent avoir les mails de veille reçus sur la messagerie professionnelle de Victor.**

CAS DE SYNTHÈSE

APPLICATION DU DROIT SOCIAL AUX SALARIÉS RECRUTÉS PAR LA RÉGION PACA

25 min

COMPÉTENCE ATTENDUE : Distinguer le droit social d'autres branches du droit.

Mise en situation

Annelise vient de postuler à un emploi de cuisinière en CDI à temps plein proposé par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur pour un lycée d'Antibes. Elle est intéressée par ce poste mais se pose des questions sur son statut. Elle a constaté que le salaire qui lui était proposé avait été réduit par rapport à celui de l'offre d'emploi initiale et était inférieur au SMIC. Le recruteur lui a expliqué que cela était dû à son âge, car Annelise a plus de 55 ans, et aux spécificités de son poste. Elle s'inquiète également de savoir si elle sera protégée en cas de maladie ou en cas de décès de son conjoint très malade. Au détour d'une conversation avec un ami antiquaire, ce dernier lui a proposé de lui prêter un Code du travail datant de 1999 qu'il a trouvé en vidant le grenier d'un ancien avocat. Il se dit qu'elle y trouvera peut-être les réponses à ses questions.

1. **À partir des documents donnés en annexe et de vos connaissances, indiquer à Annelise si son salaire a été correctement fixé.**
2. **La renseigner sur le ou les Codes de droit à consulter pour trouver les informations permettant de répondre à ses questions.**
3. **Que penser de la proposition faite par son ami antiquaire ?**

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

BASE DOCUMENTAIRE

Document 1 – Article L. 1111-1 du Code du travail.
Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.
Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

Document 2 – Arrêt de la Cour de cassation du 16 février 2011, 10-10.465
Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 décembre 2009), que Mme X..., engagée par la SNCF en qualité d'auxiliaire en 1973 et admise au cadre permanent le 1er janvier 1976 a, par application du décret n° 54-24 du 9 janvier 1954, été mise à la retraite le 10 janvier 2005 à effet au 19 avril suivant, date de son 55e anniversaire ;

Attendu que la SNCF fait grief à l'arrêt de dire que cette admission à la retraite prononcée d'office à compter du 19 avril 2005 constitue une mesure individuelle discriminatoire contraire à l'article L. 1132-1 du Code du travail, qu'elle est nulle et de nul effet et, en conséquence, d'ordonner la réintégration de l'intéressée avec effet rétroactif et de condamner l'employeur à supporter les conséquences financières de cette réintégration ainsi qu'à payer une indemnité en réparation du préjudice moral, alors, selon le moyen :
1°/ qu'une juridiction ne peut à la fois admettre qu'une disposition réglementaire autorisant la mise à la retraite d'office à partir d'un certain âge ne constitue pas une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du Code du travail et juger la même disposition discriminatoire en considérant que les conditions posées par l'article L. 1133-1 pour qu'une différence de traitement fondée sur l'âge soit licite ne sont pas réunies ; que l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 ouvre à la SNCF la possibilité de mettre d'office à la retraite tout agent âgé d'au moins 55 ans et qui remplit les conditions de durée de services valables définies par le règlement de retraites ; qu'en l'espèce, en vérifiant si l'application au cas d'espèce de cette disposition réglementaire introduisait, par comparaison avec les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 55 ans, une différence de traitement fondée sur l'âge la cour d'appel a, en réalité, recherché si le principe même de la faculté pour la SNCF de prononcer une telle mise à la retraite d'office était conforme à ces conditions ; qu'en retenant que tel n'était pas le cas dès lors qu'il n'était pas établi que la mesure prise à l'égard de Mme X... était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif apparaissaient appropriés et nécessaires, cependant qu'elle admettait que les dispositions de l'article 2 du décret du 9 janvier 1954 ne constituaient pas une discrimination, la cour d'appel a violé l'ensemble des textes précités ; [...]
Mais attendu, d'une part, que si des dispositions réglementaires autorisant, à certaines conditions, la mise à la retraite d'un salarié à un âge donné peuvent ne pas constituer, par elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du Code du travail, il n'en résulte pas que la décision de l'employeur de faire usage de la faculté de mettre à la retraite un salarié déterminé est nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire ;
Que c'est dès lors à bon droit, après avoir rappelé que par arrêt du 19 mai 2006 le Conseil d'État a jugé que les dispositions du décret n° 54-24 du 9 janvier 1954 qui autorisent la SNCF à mettre un agent à la retraite d'office à l'âge de 55 ans ne constituent pas en elles-mêmes une discrimination interdite, que la cour d'appel a entrepris de vérifier si la décision de la SNCF de mettre à la retraite d'office Mme X... répondait aux conditions posées par l'article L. 1133-1, interprété au regard de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, qui consacre un principe général du droit communautaire ;
Attendu, d'autre part, que, selon ce texte, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ;
Qu'ayant relevé que la SNCF, qui ne précisait pas l'objectif poursuivi par la mise à la retraite de Mme X..., avait, dans le litige l'opposant à cette salariée devant le Conseil d'État, soutenu que cette décision avait pour but « de lui permettre d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe » et que la mise à la retraite d'office constituait une mesure destinée « à apporter à l'entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité », c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la généralité des motifs invoqués ne permettait pas de considérer la mise à retraite de Mme X... comme étant justifiée par un objectif légitime de sorte qu'elle était constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et qu'elle devait être annulée ; Qu'il s'ensuit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

CHAPITRE 2

Cas d'application du droit social

À l'issue de ce chapitre,

• vous serez capable :
- ❒ de distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail et d'en déduire les conséquences juridiques ;
- ❒ d'identifier le régime social auquel une personne est assujettie.

• vous saurez identifier :
- ❒ les critères de qualification du contrat de travail ;
- ❒ le pouvoir de requalification du juge ;
- ❒ les différents régimes de protection sociale ;
- ❒ les règles d'affiliation ;
- ❒ la protection sociale complémentaire (obligatoire ou facultative).

Mise en situation

Mickaël Morine est chauffeur pour une entreprise de transport dans l'est de la France. Il souhaiterait pouvoir organiser son emploi du temps plus librement depuis qu'il s'est marié. Son employeur, Steven Gonnez, lui a conseillé de donner sa démission et de s'immatriculer ensuite comme entrepreneur individuel. Il continuera à le faire travailler dans le cadre d'un contrat de prestation de service.
Mickaël hésite et se demande quels seraient les impacts de ce changement sur son régime social.
Identifiez le régime social auquel Mickaël Morine est assujetti avant son changement de statut puis après.

I. La qualification de contrat de travail

A Les critères de qualification et ses conséquences juridiques

1. Éléments de qualification

On retient **trois critères importants** pour qualifier un contrat de contrat de travail : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

Définition : Le contrat de travail est défini par la Cour de cassation comme une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Tableau 2.1 Les critères de qualification du contrat de travail

	Définition	Caractéristiques	Statut en cas d'absence du critère
Une prestation de travail	Tâche physique ou manuelle, intellectuelle ou artistique.	Doit être l'objet principal du contrat.	Convention de stage dont l'objet est la formation.

	Définition	Caractéristiques	Statut en cas d'absence du critère
Une rémunération	Somme d'argent versée au salarié en contrepartie du travail effectué.	Calculée en fonction du temps ou à la tâche ou les deux. Versée en numéraire ou en nature.	Activités bénévoles.
Un lien de subordination	Fait de travailler au profit d'autrui dans le cadre d'une structure organisée par le cocontractant bénéficiaire de cette prestation.	Exercice d'un pouvoir de direction, d'un pouvoir de contrôle et d'un pouvoir de sanction. **Critères cumulatifs.**	Travailleur indépendant.

Dans certains cas, la loi assimile les travailleurs indépendants, notamment ceux pour lesquels il existe une subordination économique, à des salariés sans tenir compte des critères précédents.

Exemples : Les voyageurs représentants placiers (VRP) ou les mannequins sont assimilés à des salariés.

2. Effets de la qualification

La **qualification de contrat de travail** entraîne l'application du droit du travail (Code du travail), la compétence du conseil de prud'hommes pour les litiges individuels entre l'employeur et le salarié, et l'application du régime général de la Sécurité sociale (droit de la protection sociale, voir II.).

L'employeur peut être sanctionné pénalement pour délit de dissimulation d'emploi salarié dès lors qu'il a cherché volontairement à dissimuler le contrat de travail afin de se soustraire à la législation sociale (voir Chapitre 10).

L'exécution du contrat de travail est source d'obligations pour les cocontractants, le salarié et l'employeur. Ces obligations seront présentées dans le chapitre 10 en tant qu'effets de la formation du contrat de travail.

B Le pouvoir de requalification du juge

1. La charge de la preuve

Définition : La charge de la preuve consiste à déterminer qui doit apporter la preuve de ce qu'il avance.

En présence d'un contrat de travail apparent, c'est à celui qui en conteste l'existence d'apporter la preuve de l'absence de lien de subordination. À l'inverse, il existe une présomption légale d'absence de contrat de travail dans certains cas précisés par le Code du travail (art. L. 8221-6, par exemple les personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés [RCS] ou registre national des entreprises [RNE]). Dans ce cas, la charge de la preuve repose sur celui qui invoque l'existence du contrat de travail.

2. Les indices

La qualification de contrat de travail est retenue par le juge dès lors qu'existe un **faisceau d'indices** parmi lesquels on trouve :

- le comportement du bénéficiaire de la prestation qui se comporte comme un employeur ;
- le lieu de travail imposé par l'employeur ;
- l'obligation de demeurer à la disposition de l'employeur selon un horaire établi par ce dernier ;
- la dépendance du salarié due au fait que le matériel professionnel est fourni par l'employeur ;
- l'intégration du salarié dans un service organisé et contrôlé par l'employeur.

DCG 3

DROIT SOCIAL

Tout pour réussir le DCG

Manuel + applications

Maîtriser tous les savoirs et les compétences

- Le cours complet, **à jour de la réforme 2026**
- Des fiches méthode pour comprendre les attentes de l'examen
- Mises en situation, notions clés, exemples concrets…

Le + : 25 schémas de synthèse pour réviser efficacement

S'entraîner de manière intensive

- 375 QCM et 125 exercices progressifs dans l'esprit de la nouvelle épreuve
- Des cas pratiques guidés et corrigés
- Des grilles pour s'autoévaluer

Le + : 170 flashcards intégrées pour réviser

4 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, enseigne en classes préparatoires à l'expertise comptable au lycée Honoré d'Estienne d'Orves à Nice. Elle est également membre des commissions d'examen.

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

De nombreuses ressources offertes sur le site compagnon



ISBN : 978-2-311-41526-1

9 782311 415261

livre écoresponsable

34 €

Vuibert