

BTS CG

**Gestion des
relations sociales
2016/2017**

Processus 4

BTS CG

Gestion des relations sociales 2016/2017

Processus 4

Tout en fiches

Véronique ROY

Agrégée d'économie et de gestion

À jour au 1^{er} juillet 2016

DUNOD

Retrouvez les mises à jour et contenus complémentaires de cet ouvrage sur le site dunod.com

- > Connectez-vous à la page de l'ouvrage (grâce aux menus déroulants, ou en saisissant le titre, l'auteur ou l'ISBN dans le champ de recherche de la page d'accueil).
- > Sur la page de l'ouvrage, sous la couverture, cliquez sur le lien « Ressources numériques ».

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2016

11 rue Paul Bert 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-074900-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^o et 3^o a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Table des matières

Partie 1 Les sources du droit social et la veille juridique

Fiche 1 Les sources du droit social

- 1 Les sources internationales et européennes 3
 - 2 Les normes étatiques nationales 3
 - 3 Les sources professionnelles 3
 - 4 La hiérarchie des normes et le principe de faveur 6
- QCM 10

Fiche 2 La veille juridique

- 1 L'information et le processus de veille 13
- 2 La documentation juridique 14

Partie 2 L'embauche et le contrat de travail

Fiche 3 L'embauche

- 1 La procédure d'embauche 21
- 2 Les formalités liées à l'embauche 22

Fiche 4 Le contrat de travail

- 1 Définition du contrat de travail 29
 - 2 Les différentes clauses du contrat de travail 30
- QCM 35

Fiche 5 Contrat de travail à durée déterminée et contrat de travail temporaire

- 1 Le contrat à durée déterminée (CDD) 39
 - 2 Le contrat de travail temporaire (CTT) 43
- QCM 47

Partie 3 Le temps de travail et l'absence du salarié

Fiche 6 Le temps de travail

- 1 La durée légale du travail 51
- 2 L'accomplissement d'heures supplémentaires 52

- 3 L'aménagement du temps de travail et conventions de forfaits 55
- 4 Le contrat de travail à temps partiel 57

Fiche 7 La gestion des absences

- 1 Le calcul de la retenue sur salaire 66
- 2 Les congés payés 69
- 3 L'absence pour maladie ordinaire 74
- QCM 84

Partie 4 La rémunération du salarié et l'échéancier social

Fiche 8 Le salaire

- 1 La composition du salaire 89
- 2 Le montant du salaire 91
- 3 Le paiement du salaire 93
- 4 Le bulletin de paie 95
- QCM 98

Fiche 9 La réalisation de la paye

- 1 Les composantes du salaire brut 101
- 2 Les cotisations 106
- 3 Remboursements de frais et déductions diverses 110
- 4 Règles de confidentialité de la paye 112
- 5 Comptabilisation de la paye 114

Fiche 10 La participation aux résultats, l'intéressement et l'épargne salariale

- 1 La participation aux résultats 119
- 2 L'intéressement 125
- 3 Les plans d'épargne salariale 128
- QCM 135

Fiche 11 L'échéancier social

- 1 Les déclarations obligatoires et leur périodicité 138
- 2 Le paiement des cotisations et contributions 141
- QCM 148

Partie 5 Le départ du salarié

Fiche 12 Le départ du salarié

- 1 Les cas de départ à l'initiative de l'employeur 153
- 2 Les cas de départ à l'initiative du salarié 155
- 3 La rupture d'un commun accord : la rupture conventionnelle 157
- 4 Les indemnités de départ 159
- 5 Les documents 161

Partie 6 Les indicateurs sociaux

Fiche 13 Les indicateurs sociaux et les tableaux de bord

- 1 L'élaboration des indicateurs sociaux 169
- 2 Les principaux indicateurs sociaux 171
- 3 Tableaux de bord sociaux 176

Les sources du droit social et la veille juridique

1. Les sources du droit social

p. 2

2. La veille juridique

p. 12

1 Les sources du droit social

- 1 Les sources internationales et européennes
- 2 Les normes étatiques nationales
- 3 Les sources professionnelles
- 4 La hiérarchie des normes et le principe de faveur

L'ESSENTIEL

- Le droit social est composé du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale. Le droit social est un droit récent dont le but est de protéger le salarié et d'accorder des droits à l'assuré social.
- Le droit du travail s'applique aux relations découlant d'un contrat de travail créant une situation de subordination du salarié. Ce droit est marqué par l'intervention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Il est essentiellement un droit négocié car la loi fixe les grands principes et incite les partenaires sociaux à négocier la mise en place des règles au niveau de la branche et de l'entreprise.
- Le droit de la Sécurité sociale, né à partir de 1945, vise à protéger les personnes physiques contre les risques sociaux. La Sécurité sociale est fondée sur la solidarité nationale et assure la couverture des risques maternité, maladie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse et décès ainsi que les charges de famille.

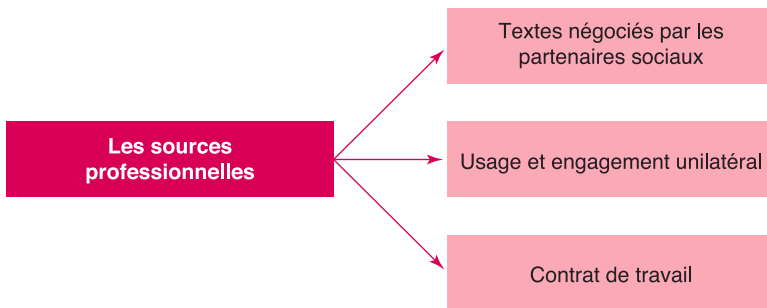
1 Les sources internationales et européennes

Les sources internationales	Les traités bilatéraux et les conventions internationales sont négociés sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), institution de l'ONU. Ces textes portent sur de grands principes comme l'interdiction du travail des enfants.
Les sources européennes	Le traité de Rome, l'Acte unique et les traités de Maastricht et d'Amsterdam abordent de grands thèmes comme le droit à la libre circulation, l'égalité entre hommes et femmes, les droits fondamentaux et les conditions de travail. Ces thèmes sont repris dans les directives (les États Membres ont un objectif impératif à atteindre dans un certain délai mais sont libres des moyens pour y parvenir) et les règlements (applicables immédiatement et impérativement par les États Membres). La jurisprudence de la Cour de justice européenne est aussi une source importante du droit de travail.

2 Les normes étatiques nationales

La Constitution	Elle est la source première de notre droit et contient dans son préambule des droits fondamentaux.
La loi, les ordonnances et les règlements	La loi, votée par le parlement, fixe les grands principes du droit social. Le gouvernement, autorisé par le parlement, peut prendre des ordonnances. Dans le domaine réglementaire se trouvent les décrets et arrêtés précisant ou complétant la loi.
La jurisprudence	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Elle représente l'ensemble des décisions de justice. ▷ Elle interprète ou précise la loi et est une source primordiale du droit social.

3 Les sources professionnelles



a. Les conventions ou accords collectifs

Les conventions et accords collectifs sont conclus par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et une ou plusieurs

organisations syndicales représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Les conventions traitent du statut global des salariés alors que les accords collectifs n'abordent que certains points déterminés.

Les différents niveaux de négociation

Chaque texte définit le cadre géographique (national, régional ou local) et professionnel auquel il s'applique. Il existe différents niveaux de négociation :

- les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sont conclus par les représentants des différentes branches et donc s'appliquent à tous les salariés de toutes les branches d'activité. Ces accords sont très importants et sont souvent les prémices d'une loi ;
- les accords professionnels sont conclus au niveau d'un secteur professionnel ;
- les conventions de branche sont conclues au niveau de la branche d'activité qui regroupe plusieurs professions ayant des liens entre elles ;
- les accords de groupe sont conclus au niveau du groupe et s'appliquent à tout ou partie des entreprises du groupe ;
- les accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement afin d'adapter la convention de branche à leurs spécificités.

Les règles concernant leur durée et application

- Ces textes sont conclus pour une période indéterminée ou pour 5 ans.
- Ils doivent être déposés au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Ils sont applicables au lendemain de ce dépôt.
- Dans certains cas, ces textes sont applicables alors même que les employeurs ne les ont pas signés. Ainsi :
 - un employeur peut décider d'appliquer tout ou partie d'un texte sans l'avoir signé ;
 - un employeur n'ayant pas signé le texte mais faisant partie d'un syndicat signataire est obligé de l'appliquer ;
 - les conventions de branche et accords professionnels qui ont été étendus par le ministre du travail sont obligatoirement applicables aux entreprises de la branche ou de la profession.