

**DCG 3**

**DROIT SOCIAL**



# DCG 3

# DROIT SOCIAL

## FICHES DE RÉVISION

2<sup>e</sup> édition

**Christine Alglave**

Agrégée d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

**Magali Tétard**

Agrégée d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

en partenariat avec

**DUNOD**  
leader de l'expertise comptable 

  
EDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE

## Crédits iconographiques :

p. 109, de gauche à droite : © mediation by Luis Prado from the Noun Project ;  
© Conflict by Made x Made from the Noun Project.

Maquette de couverture : Hokus Pokus

Maquette intérieure : Yves Tremblay

Mise en pages : Nord Compo

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<sup>er</sup> 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, 2020

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

[www.dunod.com](http://www.dunod.com)

ISBN 978-2-10-080580-8

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> 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.

# Sommaire

Avant-propos .....	6
FICHE ❶ L'évolution et les sources du droit du travail .....	7
FICHE ❷ L'application du droit et le contentieux de la relation de travail.....	11
FICHE ❸ La formation et l'exécution du contrat de travail .....	15
FICHE ❹ La diversité des contrats de travail .....	19
FICHE ❺ L'évolution du contrat de travail : la suspension .....	23
FICHE ❻ L'évolution du contrat de travail : la modification.....	27
FICHE ❼ Le temps de travail : travail effectif et régimes particuliers.....	31
FICHE ❽ Le temps de travail : aménagement, repos et congés payés .....	35
FICHE ❾ La rémunération du salarié .....	39
FICHE ❿ La formation du salarié : cadre général et obligations de l'employeur .....	45
FICHE ⓫ La formation du salarié : gestion des compétences et financement ...	47
FICHE ⓬ Les pouvoirs de l'employeur et les libertés des salariés .....	51
FICHE ⓭ Les pouvoirs de l'employeur et la protection de la santé et de la sécurité des salariés .....	55
FICHE ⓮ Le licenciement .....	59
FICHE ⓯ Les autres motifs de rupture du contrat de travail .....	63
FICHE ⓰ La représentation collective : les syndicats.....	67
FICHE ⓱ La représentation collective : les IRP élus .....	71
FICHE ⓲ La négociation collective .....	75
FICHE ⓳ La négociation collective : extension et élargissement des normes conventionnelles .....	79
FICHE ⓴ L'association des salariés aux performances de l'entreprise .....	83
FICHE ⓵ Les conflits collectifs .....	89
FICHE ⓶ Le droit de la protection sociale : introduction .....	93
FICHE ⓷ Le régime général de la Sécurité sociale : couverture des risques non professionnels .....	95
FICHE ⓸ Le régime général de la Sécurité sociale : couverture des risques professionnels .....	99
FICHE ⓹ La protection sociale complémentaire .....	101
FICHE ⓺ Les autres régimes de protection sociale.....	103
FICHE ⓻ Le contrôle de l'application du droit et le contentieux social .....	107

# Avant-propos

## 1 MOBILES

Les fiches sont détachables ! Elles permettent donc de réviser en toutes circonstances pour des usages variés : glissées dans le manuel, en complément du cours, à emporter partout pour optimiser votre temps (dans les transports, entre deux cours...), etc.

#Détachable #Pratique #Utile #Nomade

## 2 SIMPLES

La structure des fiches est basique et claire. Chaque fiche comporte des titres et rubriques aisément repérables, des mots-clés, des notions essentielles surlignées.

#Clair #Concis #Efficace #PrêtÀRéviser

## 3 VISUELLES

Les fiches détachables Dunod reprennent l'essentiel du cours comme vous auriez pu le faire. Les informations les plus importantes ont été sélectionnées et mises en avant dans les rubriques ou surlignées dans le texte.

Des schémas, tableaux et autres synthèses facilitent la mémorisation du cours.

#Synthétique #Visuel #Structuré

## 4 ERGONOMIQUES

La navigation d'une fiche à l'autre est aisée : les nombreux renvois vous guident et vous permettent de progresser à votre rythme tout en liant les notions du programme. La lecture n'est donc pas nécessairement linéaire.

#Souple #Complémentaire

## 5 FIDÈLES AU PROGRAMME

100 % conformes au nouveau programme applicable depuis la rentrée 2019, les fiches couvrent toutes les notions incontournables. À la fin de chaque fiche, la rubrique « Le + de l'expert » vous offre de précieux conseils pour faire la différence lors de l'épreuve.

#Fiable #RéussiteAssurée

## 1

# L'évolution et les sources du droit du travail

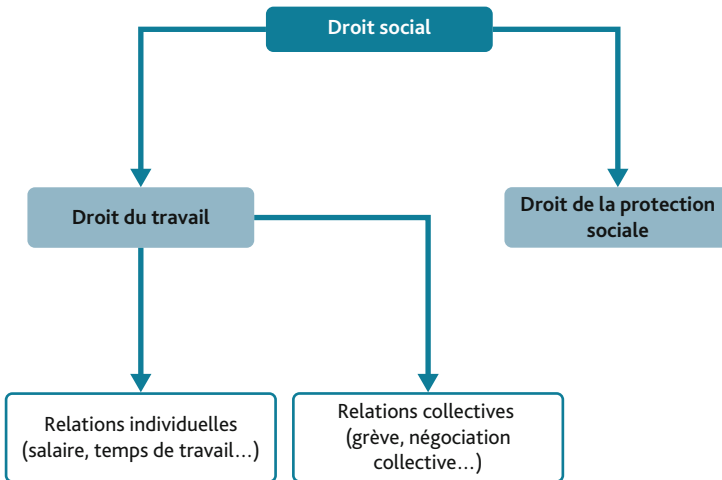
## Mots-clés

Accord de branche • Accord d'entreprise • Contrat de travail • Convention et accord collectif • Droit du travail • Droit social • Principe de faveur • Usage d'entreprise • Usage professionnel

## 1 Le positionnement et l'évolution du droit du travail

Le **droit social** regroupe l'ensemble des règles relatives au droit du travail et au droit de la protection sociale.

### Articulation entre droit social et droit du travail



### Définition

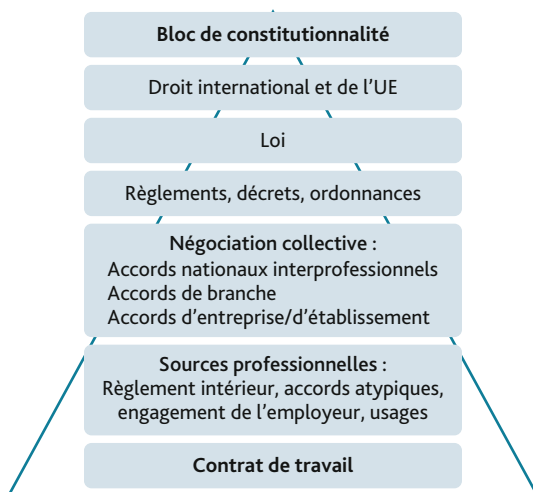
Le **droit du travail** est l'ensemble des règles régissant les relations individuelles et collectives entre employeurs et ses salariés.

Le droit du travail est :

- Un droit jeune. Il date du début du xx<sup>e</sup> siècle, il suit les évolutions de la société.
- Un droit particulier. Adapté aux situations professionnelles, il tient compte de rapports asymétriques entre employeurs et salariés.
- Un droit dynamique. Son contenu s'adapte aux attentes des partenaires, notamment grâce à la négociation collective.

## 2 Les sources du droit du travail

### A. La hiérarchie des normes sociales



### B. L'importance du droit négocié

Le droit des salariés de participer à la détermination de leurs conditions de travail est un principe inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946. Ce droit s'exerce dans le cadre de la négociation collective.

#### Définition

Les **conventions et accords collectifs** sont négociés entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés.

Une convention collective concerne l'ensemble des conditions d'emploi et de travail.

Un accord collectif ne porte que sur des sujets déterminés.

### C. Les usages

#### Définitions

- L'**usage professionnel** s'applique à tout ou partie du personnel d'une profession.
- L'**usage d'entreprise** constitue une pratique habituelle de l'employeur.



## Caractéristiques et modalités de dénonciation d'un usage

Caractéristiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixité (l'usage repose sur des modalités d'application identiques)</li> <li>• Constance (régularité de l'usage)</li> <li>• Généralité (l'usage bénéficie à la totalité des salariés ou une partie d'entre eux)</li> </ul>
Dénonciation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information préalable des institutions représentatives du personnel</li> <li>• Information au préalable et individuellement de chaque salarié concerné par l'usage</li> <li>• Observation d'un délai de prévenance suffisant entre ces informations et la suppression effective de l'usage</li> </ul>

### 3 L'application du droit social

#### A. Le principe de faveur

En droit social, la règle la plus favorable au salarié s'applique, même si elle ne respecte pas la hiérarchie des normes.

Le **principe de faveur** admet aujourd'hui de nombreuses exceptions :

- L'**ordre public « absolu »**. Aucune dérogation n'est possible, même si elle est plus favorable au salarié.

#### ► Exemple

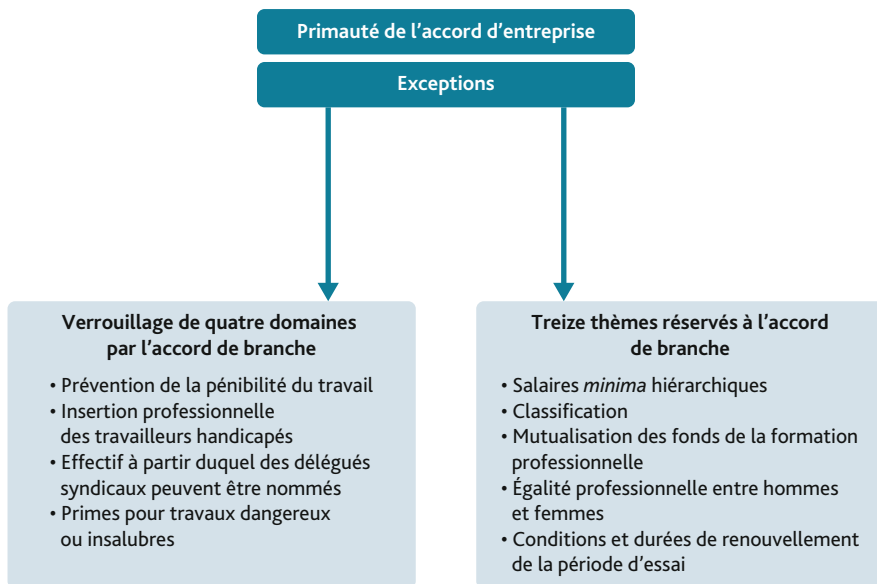
L'interdiction d'indexer le salaire sur le SMIC est d'ordre public. ◀

- Les **accords dérogatoires**. Un texte de niveau inférieur peut déroger à un texte supérieur, même dans un sens défavorable au salarié, dans certains domaines déterminés.

#### B. La primauté de l'accord d'entreprise

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, l'**accord d'entreprise** (même défavorable) prime l'**accord de branche** sauf dans certains domaines expressément prévus par la loi (verrouillage de droit) et dans les domaines qui n'ont pas été expressément interdits par l'accord de branche (verrouillage facultatif).

## Hiérarchie des normes en droit social



#### 4 La qualification du contrat de travail

Le **contrat de travail** (↪ fiche 4) se caractérise par la réunion de trois éléments :

- une prestation de travail ;
- une rémunération ;
- un lien de subordination entre un employeur privé et un salarié.

#### LE + DE L'EXPERT

Dans l'arrêt du 28 novembre 2018 – *Take Eat Easy* et celui du 4 mars 2020 – *Uber*, la chambre sociale de la Cour de cassation a requalifié le contrat de travailleurs indépendants liés à des plateformes en ligne en contrat de travail, en rappelant que « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives à son subordonné, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements ».