

AXE 1 : DROIT DES AFFAIRES

UE3 Droit social

Introduction

Démarche suivie

L'approche par les compétences permet de contextualiser les savoirs et favorise une meilleure appropriation par le candidat des notions abordées dans le référentiel.

Le programme est rédigé et conçu pour préciser et recentrer les savoirs sur les principes fondamentaux. Certaines notions plus secondaires (notamment des dérogations aux règles de principe) sont soit exclues des savoirs soit abordées en lien avec une documentation pour privilégier la compréhension des mécanismes à la seule mémorisation du droit positif.

Ce guide poursuit un triple objectif :

- il vise à expliciter les compétences en précisant ce que l'on attend des candidats ;
- il vise à conforter la démarche de hiérarchisation et de délimitation des savoirs que le candidat doit maîtriser en proposant un cadrage des savoirs issus du référentiel ;
- il propose des pistes d'applications pédagogiques et des exemples de supports ou de contextualisation à utiliser avec les étudiants des classes de DCG pour mettre en avant la notion de compétences dans la démarche pédagogique. À titre d'exemple, seules sont illustrées les compétences centrales du chapitre ; néanmoins, il est rappelé que toutes les compétences peuvent être évaluées à l'examen.

Programme

Le programme se découpe en 4 parties :

- l'introduction au droit du travail : il s'agit d'une introduction spécifique au droit du travail ;
- les aspects individuels de la relation de travail : le découpage choisi suit la logique du déroulement de la relation de travail (formation, exécution, évolution, principaux éléments du statut professionnel, exercice des pouvoirs de l'employeur, rupture) ;
- les aspects collectifs du droit du travail ;
- la protection sociale : cette partie débute par une introduction spécifique et se centre sur les règles en lien avec la relation de travail, excluant ainsi les dispositifs d'aide sociale et les prestations familiales.

Le programme dissocie ainsi totalement l'étude des deux composantes du droit social : le droit du travail et le droit de la protection sociale.

La présentation de certaines notions en droit du travail peut néanmoins être l'occasion d'introduire des notions propres au droit de la protection sociale mais complémentaires des notions vues en droit du travail : suspension du contrat de travail pour maladie et prise en charge financière du salarié, rémunération, obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur,

L'enseignant reste libre de traiter les différentes parties dans un ordre différent ainsi que de modifier l'ordre les différentes notions abordées.

La déclinaison en droit social des compétences communes à l'axe droit des affaires

L'enseignement du droit social doit permettre le développement de compétences spécifiques aux disciplines juridiques et communes aux différentes UE de l'axe juridique :

- **identifier et hiérarchiser les sources juridiques** : l'étude du droit social et plus particulièrement celle du droit du travail, requiert un niveau de maîtrise plus approfondi de cette compétence que dans les autres UE de l'axe juridique. La détermination de la norme applicable à une situation juridique est devenue une exigence essentielle en droit du travail du fait de la place croissante reconnue au droit négocié par les partenaires sociaux et de l'articulation complexe des normes issues des différents niveaux de négociation. L'approfondissement se traduit au sein de l'UE de droit social à deux niveaux :
 - l'identification des sources juridiques : en plus de l'étude des sources communes aux différentes branches du droit, il s'agit d'identifier les normes propres à la matière en intégrant celles issues de la négociation collective et celles liées à l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction ;
 - la hiérarchisation des sources juridiques : la recherche de la norme applicable suppose en premier lieu la maîtrise de règles de résolution des conflits de normes abordées dans les autres UE juridiques. Il peut s'agir d'un conflit entre normes étatiques et/ou internationales ou entre une loi et une norme conventionnelle de rang inférieur (par exemple un contrat). La résolution de ce dernier type de conflits (abordée notamment dans le cadre de l'UE2) repose sur les notions de règles légales impératives ou supplétives. Cette étude sera ici enrichie par l'analyse des différentes approches de la notion d'ordre public propres au droit du travail. La recherche de la norme applicable nécessite en second lieu la maîtrise de nouvelles règles de résolution de conflits mettant en jeu des normes issues du droit négocié. Il s'agit ici de hiérarchiser les accords collectifs selon le niveau de négociation et les thèmes négociés.
- **rechercher et analyser une documentation juridique fiable et actualisée** : cette compétence vise à développer dans le cadre des enseignements la nécessité de la pratique d'une veille juridique. Il peut être pertinent de dater tous les documents ou photocopiés remis aux étudiants pour les sensibiliser à la nécessité de vérifier systématiquement avant la lecture d'une documentation juridique la date d'édition ou de mise à jour du document. Il peut par ailleurs être demandé aux étudiants dans le cadre d'un cours de mettre à jour un document sur un point du référentiel à la suite d'une réforme ou de réaliser sur un thème donné une veille tout au long de l'année.
- **analyser une décision de justice et en dégager la portée** : cette compétence est essentielle compte-tenu de l'importance de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière sociale. Elle reprend les bases méthodologiques abordées dans l'ensemble de l'axe juridique. Si l'analyse d'une décision de justice peut être l'occasion de mettre en évidence certaines spécificités de la matière sur le plan procédural (procédure prud'homale, contentieux propre au droit de la protection sociale), il s'agit surtout pour le candidat de démontrer la bonne compréhension de la décision et d'en préciser la portée.

- **qualifier et analyser un contrat ou un document professionnel** : cette compétence comprend notamment l'étude et l'analyse d'un contrat de travail (CDI, CDD, ...). Il est attendu des candidats qu'ils puissent rédiger une clause d'un contrat de travail parmi celles étudiées dans le référentiel. D'autres documents professionnels peuvent servir de support : documents élaborés par l'employeur (bulletin de salaire, règlement intérieur, bilan social, procès-verbal d'élections professionnelles, lettre de notification d'un licenciement, lettre de convocation à un entretien disciplinaire, ...) par les partenaires sociaux (accord d'entreprise, convention collective, ANI, ...), par les représentants du personnel (procès-verbal de délibération du CSE, ...) , formulaires Cerfa (demande d'homologation d'une rupture conventionnelle, DPAE,...).
- **dans le cadre d'une situation juridique donnée, qualifier les faits, articuler un raisonnement juridique et proposer une solution adaptée** : la méthodologie de résolution d'un cas pratique ne présente pas ici de spécificité par rapport aux autres UE de l'axe juridique. Des documents pourront être fournis aux candidats le cas échéant pour apporter des précisions sur la réglementation applicable.

Propositions de ressources transversales

- Légifrance : jurisprudence (Cour de Cassation, Conseil d'Etat, Conseil constitutionnel) et législation (codes, textes de lois, ...) ;
- Légifrance : Base de données nationale des accords collectifs (conventions collectives et accords d'entreprise ou de groupe) : une recherche par thème, par syndicat, par branche ou par entreprise est possible ;
- Modèles de lettres de licenciement (décret 29 décembre 2017- Légifrance) ;
- Europa : textes adoptés par l'UE (traités, directives, règlements,), jurisprudence de la CJUE, rapports et études ;
- Service public.fr : fiches thématiques sur de nombreuses notions ;
- Site du Ministère du travail (démarches et fiches pratiques, études statistiques de la DARES) ;
- Site du Défenseur des droits ;
- Site de la CNIL ;
- Portail des Direccte ;
- Site de l'Urssaf et Charte du cotisant contrôlé ;
- Site Dessine-moi l'éco : série de vidéos pédagogiques de 3 minutes permettant une présentation synthétique de thèmes intéressants notamment le droit social ;
- MOOC : FunMooc, Le CNAM, Le droit des contrats de travail en France (inscription gratuite, disponible sur YouTube).

D'autres ressources apparaissent dans la suite du guide à l'occasion des propositions de démarches pédagogiques.

1. INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL (20 heures)

1.1 Évolutions et sources du droit du travail

Quelles sont les spécificités du droit du travail ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer. - Analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques. - Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail. - Régler un conflit de normes en droit du travail. - Qualifier un contrat de travail. - Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, sous-traitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques. 	<p>L'étudiant doit être capable sur la base d'une documentation de mettre en évidence les caractères du droit du travail et de montrer comment il prend en compte, dans ses évolutions récentes, les impératifs économiques et sociaux.</p> <p>Le candidat doit pouvoir identifier les normes applicables à un contexte juridique donné et/ou déterminer la norme applicable. Il peut s'agir de trancher un conflit de normes entre la loi et la norme conventionnelle ou de trancher un conflit au sein du droit négocié. Cette compétence centrale sera déclinée tout au long du programme à travers les différents aspects de la relation de travail.</p> <p>Le candidat doit être capable de qualifier un contrat de travail à partir d'une situation de fait et de le distinguer d'autres situations de travail, notamment le travail indépendant.</p> <p>Le candidat doit être capable, à partir d'un droit ou d'une obligation énoncée dans le cadre d'une relation de travail, d'identifier sa source juridique et dès lors de vérifier la légalité de son adoption et les modalités de sa dénonciation. Cette compétence peut être développée ici pour toutes les sources ou complétée dans d'autres parties du programme (modification du contrat ou d'un accord collectif).</p>	<p>Repères historiques relatifs à la construction du droit du travail : il s'agit de repérer les grandes étapes de la construction du droit du travail et l'émergence d'une branche spécifique pour éclairer ses caractéristiques et les évolutions récentes de la matière.</p> <p>Les principes récents en droit du travail peuvent être simplement introduits à ce stade pour en préciser l'importance. Leur approfondissement fera l'objet de développements dans le cadre du ou des chapitres concernés.</p> <p>L'étude des conflits de normes au sein du droit négocié doit porter sur l'articulation des règles. La liste des thèmes pouvant faire l'objet d'un verrouillage est donnée aux candidats sous forme d'une documentation juridique.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

- Une étude ou une recherche documentaire doit permettre de mettre en lumière les principes récents du droit du travail (égalité homme-femme, égalité de traitement, non-discrimination), les évolutions de la matière et leurs interactions avec le contexte économique. Ces notions seront ensuite reprises tout au long de l'année et déclinées dans les différents chapitres (recrutement, rémunération, ...).
- L'analyse du lien entre le droit du travail et le contexte économique peut donner lieu par exemple à l'étude de documents autour du thème de la flexisécurité (extraits du site <http://ec.europa.eu>) ou de dispositions du Code du travail pour mettre en évidence les enjeux contemporains du droit du travail (sécurisation des parcours, flexibilité). La place laissée à la négociation dans l'entreprise peut être reliée à ses enjeux.
- À partir d'une situation pratique ou d'une jurisprudence actuelle (télétravail, contrat de collaboration libérale, contrat de société), l'étudiant doit repérer les éléments caractéristiques du contrat de travail et, à ce stade de l'année, percevoir les enjeux associés à cette qualification.
- Conflits de normes : l'articulation des règles de conflit de normes peut être illustrée en se basant sur la partie du code du travail relative au temps de travail qui met en évidence les dispositions d'ordre public, ce qui relève de la négociation et les règles légales supplétives.
À partir d'une documentation juridique et d'une situation qui met en conflit un accord d'entreprise et un accord de branche, il peut être mis en évidence l'impact d'un verrouillage légal ou conventionnel sur les marges de manœuvre laissées à la négociation en entreprise.
Cette compétence, abordée en début d'année, pourra ensuite être reprise et consolidée à travers l'étude de la place des accords collectifs dans la définition du régime de certaines notions (régime du CDD, encadrement du temps partiel, définition des heures supplémentaires, ...).
- Dès ce chapitre introductif, il importe de sensibiliser les étudiants sur la nécessité de qualifier la norme en présence pour en maîtriser le régime juridique et les règles de dénonciation. La réflexion peut être illustrée par l'exemple d'une prime fondée tour à tour sur un usage, un contrat, un accord d'entreprise, un accord de branche, une loi impérative ou supplétive.

1.2 Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail

Quels sont les modes de contrôles administratifs et/ou juridictionnels permettant d'assurer le respect du droit du travail ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les missions et moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail et de la Direccte. - Caractériser l'infraction de travail dissimulé et ses conséquences. - Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige du travail. - Schématiser la procédure prud'homale. - Informer sur la nature et les caractéristiques des modes alternatifs de règlement des différends dans le cadre d'un litige individuel prud'homal. 	<p>Le candidat doit être capable dans un contexte donné d'apprécier le rôle de l'inspection du travail et de la Direccte en termes de contrôle, de conseil ou de rôle décisionnel tant auprès de l'employeur que du salarié. Il doit prendre la mesure des suites données à cette intervention, des éventuelles sanctions encourues en cas de non-respect du droit du travail ou des prérogatives de l'inspection.</p> <p>Le candidat doit être à même de caractériser l'infraction de travail dissimulé qu'elle soit détectée à l'initiative des agents de contrôle de l'inspection du travail ou à celle d'autres instances de contrôle.</p> <p>Le contentieux de la relation de travail étant éclaté entre de multiples juridictions, le candidat doit pouvoir désigner la juridiction compétente pour trancher un litige donné. Le contentieux prud'homal est présenté de manière plus approfondie pour permettre au candidat de vérifier le respect de la procédure prud'homale et de proposer des mesures alternatives au règlement judiciaire des différends. Il doit être capable notamment de présenter sous forme de schéma les différentes étapes de la procédure prud'homale en mettant en évidence la phase de conciliation et les différentes options envisageables en cas d'échec ainsi que les différentes voies de recours.</p>	<p>L'étude du travail dissimulé peut également intervenir dans le cadre du chapitre sur la formation du contrat.</p> <p>Elle se limite aux deux formes de travail dissimulé, aux instances de contrôle et aux sanctions applicables. La problématique autour de la sous-traitance ne sera pas abordée.</p> <p>Les modes alternatifs de règlement des différends dans le cadre d'un litige prud'homal : au-delà de la conciliation préalable, l'étude porte sur la convention de procédure participative et la médiation conventionnelle. Cette étude se limite ici aux litiges individuels et est complétée dans le point 3.4 par l'étude des mécanismes propres aux litiges collectifs.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

- La diversité des missions de l'inspection du travail et de ses moyens d'action peut être appréhendée à partir du visionnage d'extraits d'un documentaire :
 - « L 611-1, au cœur de l'inspection du travail » 2004 : extraits à sélectionner en veillant à leur actualité ;
 - ou « Inspecteurs du travail, une rencontre » 2016 : un webdocumentaire divisé en 33 séquences thématiques.
- La diversité des juridictions intervenant en droit du travail peut être mise en évidence dans ce chapitre sur la base d'exercices sur la compétence matérielle de différentes juridictions en lien avec la relation de travail. Ce travail peut être fait initialement à partir d'une documentation et être repris tout au long de l'année à l'occasion de l'étude des règles de fond qui peuvent donner lieu à ces litiges.
- La découverte du contentieux prud'homal peut se faire à l'occasion d'une visite au Conseil de prud'hommes (rencontre d'un greffier ou d'un conseiller prud'homal, suivi d'une audience d'un bureau de jugement, exploitation des jugements rendus à la suite de cette audience...).

2. ASPECTS INDIVIDUELS DU DROIT DU TRAVAIL (70 heures)

Remarque importante : l'étude porte tout au long de cette partie sur le cas d'un CDI conclu à temps complet (à l'exclusion du contrat de travail international), sauf mention contraire.

2.1 La formation et l'exécution du contrat de travail

A quelles règles obéit la formation du contrat de travail et quelles obligations en découlent pour les parties ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Vérifier la légalité d'un recrutement.- Distinguer pourparlers, offre de contrat de travail, promesse unilatérale de contrat de travail.- Vérifier la formation du contrat de travail et les formalités liées à l'embauche.- Déterminer les principales obligations légales des parties à un contrat de travail.- Qualifier les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité.- Rédiger une clause du contrat de travail et en apprécier l'intérêt.	<p>Le candidat doit être capable d'évaluer les marges de manœuvre laissées à l'employeur dans le choix d'un candidat à l'embauche dans toutes les phases du processus de recrutement.</p> <p>Il doit être à même de qualifier les différentes options offertes aux parties dans la phase précontractuelle pour sécuriser leurs engagements.</p> <p>Le candidat doit être capable de vérifier la validité du contrat de travail au regard des règles générales de formation des contrats.</p> <p>Le candidat doit pouvoir identifier les obligations incombant à chacune des parties et apprécier l'intérêt de compléter le dispositif légal inhérent à tout contrat de travail par des clauses particulières.</p> <p>Le candidat doit être capable pour chaque clause étudiée d'en vérifier la légalité en distinguant le cas échéant la validité de la clause et la validité de sa mise en œuvre et d'en déduire les conséquences.</p> <p>En plus d'un travail de qualification et d'appréciation de la validité, il est demandé de pouvoir rédiger une telle clause.</p>	<p>La liste complète des cas de discrimination n'est pas à connaître ou est fournie à titre de documentation. Néanmoins, les principaux cas de discriminations doivent être identifiés : origine, sexe, orientation sexuelle, âge, grossesse, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence, état de santé, ou handicap.</p> <p>L'étude des règles encadrant le prêt de main d'œuvre ne paraissent pas nécessaires</p> <p>Le droit commun des contrats est étudié sous l'angle de son application au contrat de travail.</p> <p>L'étude des obligations de l'employeur est abordée dans la partie 2.7 de manière détaillée. Il s'agit ici surtout de mettre l'accent sur les obligations du salarié inhérentes à un contrat de travail : fournir la prestation de travail, l'exigence de loyauté et de discrétion.</p> <p>Clause de mobilité : le champ de l'étude se limite à la validité de la clause en l'absence d'accord collectif de mobilité interne (l'existence de ces accords et leurs caractéristiques principales sont énoncées, mais leur régime n'est pas étudié).</p>

Propositions de démarche pédagogique :

- L'étude des discriminations peut s'appuyer sur l'analyse d'offres d'emploi et la lecture des recommandations élaborées par Pôle emploi sur son site Internet pour conseiller les employeurs dans la rédaction d'offres d'emploi ("Rédiger une offre d'emploi : quelques règles de base"). Elle peut donner lieu également à l'analyse d'un entretien d'embauche pour détecter les questions discriminatoires ou interdites (support écrit ou vidéo <https://vimeo.com/194802489>).
- Le rôle et l'intérêt de la DPAE (déclaration préalable à l'embauche) peuvent être appréhendés par l'analyse du formulaire cerfa_14738_01 ou une capture d'écran de l'aide en ligne sur le site net-entreprises (http://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1614/kw/saisie%20dpae).
- L'étude de la jurisprudence relative aux tests professionnels peut alimenter la réflexion pour marquer la frontière entre tests de recrutement et véritable contrat de travail. Elle peut être abordée ici pour rappeler les caractéristiques du contrat de travail étudiée en 1.1.
- La portée de l'obligation de loyauté pesant sur le salarié peut être illustrée à partir de la jurisprudence intervenue suite à des litiges au sein de cabinets d'expertise comptable. L'articulation entre obligations légales et clauses contractuelles insérées dans le contrat de travail peut ensuite être étudiée sur la base d'un litige entre salarié et employeur relatif à cette obligation de loyauté en envisageant le cas où un employeur est protégé ou non par une clause d'exclusivité ou par une clause de non concurrence.
- Le travail sur la rédaction de clauses peut être abordé progressivement en envisageant dans un premier temps la correction de clauses erronées, le repérage des éléments indispensables à la validité de la clause. Ce travail réalisé dans le cadre de l'UE3 peut ensuite être complété par un travail dans le cadre de projets impliquant une approche des logiciels professionnels d'aide à la rédaction de contrats.

2.2 La diversité des contrats de travail

Dans quels cas et à quelles conditions l'employeur peut-il déroger au CDI de droit commun ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT. - Justifier le choix d'un contrat de travail dans un contexte donné. - Comparer le régime juridique du CDD et du CTT. - Identifier les spécificités du portage salarial, du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation. - Apprécier l'intérêt du recours au temps partiel pour l'employeur. 	<p>Pour les différents types de contrat de travail, le candidat doit mettre en évidence le recours conditionné et limité aux contrats précaires et les possibilités d'assouplissement de leur régime par la négociation au niveau des branches professionnelles.</p> <p>Dès lors, le candidat est en mesure de valider ou non, dans un contexte donné, le recours à un contrat autre que le CDI à temps complet et de justifier ce choix.</p> <p>Le candidat doit être capable de développer une analyse comparative du CDD et du CTT et de formuler un conseil dans un contexte donné sur le contrat le plus adapté.</p> <p>Le candidat doit pouvoir mettre en évidence les spécificités et l'intérêt de recourir aux autres contrats atypiques.</p> <p>En se basant sur les règles encadrant la durée du contrat, la répartition des horaires ou le recours aux heures complémentaires, le candidat est à même d'apprécier l'intérêt du recours au temps partiel pour l'employeur.</p>	<p>CDD et CTT : l'étude portera sur les cas de recours autorisés et interdits. Concernant le régime juridique du CDD, l'étude sera centrée sur le cas du remplacement de salariés et le cas de l'accroissement temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise.</p> <p>Si le principe du recours aux contrats aidés est abordé sous l'angle des cas de recours autorisés, le régime de ces contrats n'est pas au programme.</p> <p>L'étude des autres contrats précaires porte sur les principales caractéristiques de ces contrats et leurs spécificités.</p> <p>L'étude du temps partiel porte sur les règles de mise en place, le statut du travailleur, la durée du travail et l'adaptation de cette durée aux besoins de l'employeur ou du salarié.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

L'étudiant peut être amené à analyser un contrat à durée déterminée et à vérifier la validité du motif de recours et le respect du régime juridique du CDD.

Il peut être demandé aux étudiants de procéder à une étude comparative des CDD et des CTT sous forme de tableau pour envisager ensuite les besoins de différents employeurs et déterminer le type de contrat le plus adapté.

L'étude du portage salarial peut également être introduite sous l'angle d'une comparaison avec le contrat de travail temporaire ou en lien avec le point 1.1 du référentiel sur la qualification de contrat de travail et la distinction entre travail salarié et travail indépendant.

2.3 L'évolution du contrat de travail

Quels sont les principaux événements pouvant affecter la relation de travail et leur régime juridique respectif ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les cas de suspension du contrat de travail et en déduire les principaux effets. - Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail ; en tirer les conséquences juridiques. - Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur et en tirer les conséquences juridiques pour l'une ou l'autre des parties. 	<p>Au-delà des obligations du salarié envers l'employeur, le candidat doit pouvoir appréhender selon la cause de suspension du contrat ses conséquences en termes de rémunération, de risque de rupture du contrat ou les suites à donner en cas d'inaptitude. L'origine professionnelle de l'arrêt de travail doit être prise en compte.</p> <p>Le candidat doit pouvoir identifier les éléments du contrat de travail qui ont ou n'ont pas une valeur contractuelle et en déduire le régime juridique de leur modification.</p> <p>À partir de l'étude des dispositions légales et de la jurisprudence sur le transfert d'entreprise, le candidat doit repérer une modification de la situation juridique de l'employeur et expliquer les conséquences de ce transfert sur le contrat de travail, les accords collectifs et engagements unilatéraux adoptés par l'ancien employeur.</p>	<p>Cas de suspension du contrat de travail : l'étude est centrée sur les arrêts maladies liés ou non à un risque professionnel et sur la maternité-paternité. La grève est étudiée dans le cadre du 3.4.</p> <p>La modification du contrat est principalement étudiée sous l'angle individuel. La possibilité de modifier le contrat de travail par voie d'accord collectif est abordée dans son principe et ses principaux effets.</p> <p>L'étude du transfert d'entreprise est centrée sur les cas simples de mise en œuvre de l'article 1224-1 du Code du travail (vente, succession, mise en société) et sur les conséquences du transfert par rapport aux contrats de travail, aux accords collectifs (hors intéressement et participation) et aux engagements unilatéraux adoptés par l'ancien employeur.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

L'analyse d'extraits de contrats de travail sert de base pour mesurer la différence de portée des éléments figurant dans le contrat : simple information, élément contractualisé ou élément contractuel par nature.

La bonne compréhension du régime de la modification de la relation de travail peut être vérifiée par l'élaboration d'un schéma de synthèse mettant en avant les hypothèses où l'accord du salarié est requis et la procédure adéquate.

2.4 Le temps de travail

Dans quel cadre juridique, l'employeur peut-il faire varier le temps de travail ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Qualifier le temps de travail effectif. - Préciser le cadre légal et conventionnel du recours aux heures supplémentaires et les obligations de l'employeur en termes de repos et de rémunération, dans une situation donnée. - Préciser les conditions et les effets du recours à l'aménagement du temps de travail, au travail de nuit et aux conventions de forfait. - Établir le cadre légal des droits à congés payés. - Identifier les dérogations au repos dominical et leur régime à partir d'une documentation. - Évaluer les marges de manœuvre de l'employeur pour faire varier le temps de travail d'un salarié. 	<p>Le candidat est capable d'identifier les périodes de travail effectif et celles qui en sont exclues par la loi ou les conventions.</p> <p>La connaissance de la réglementation de la durée du travail et des heures supplémentaires fixe le cadre de la réflexion. Le candidat est alors capable, dans une situation donnée, d'identifier les heures supplémentaires et d'en déterminer les règles applicables.</p> <p>Le candidat doit pouvoir vérifier, dans un contexte donné, les principales conditions du recours à l'aménagement du temps du travail, au travail de nuit et aux conventions de forfait. Il en déduit les principales conséquences.</p> <p>Le candidat doit être capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mettre en œuvre, dans un contexte donné, les principales règles d'acquisition et prise de congés, leur rémunération, - de différencier le régime du 1^{er} mai des autres jours fériés. <p>S'agissant des dérogations au repos dominical, le candidat devra identifier, dans un contexte donné, le type de dérogation concerné et en préciser le régime à travers l'exploitation d'une documentation.</p> <p>Dans une situation donnée, le candidat peut être</p>	<p>Temps de travail effectif : le régime de l'astreinte doit être étudié, celui des heures d'équivalence peut être évoqué.</p> <p>Les règles spécifiques aux cadres n'ont pas à être étudiées.</p> <p>En matière de durée du travail, l'étude est centrée sur les règles de principe sans développer les dérogations. Il en est de même pour l'étude du repos hebdomadaire.</p> <p>Les savoirs relatifs aux dérogations au repos dominical ne tendent pas à l'exhaustivité : il s'agit de connaître les différents types de dérogations et d'en établir le régime à partir d'une documentation.</p> <p>Seuls les congés et repos recensés dans les savoirs sont étudiés.</p> <p>L'étude des droits à congés payés et du régime des heures supplémentaires ne conduit pas à une approche calculatoire.</p>

	amené à proposer une solution adaptée aux contraintes de l'employeur ou apprécier l'opportunité d'une décision de l'employeur en matière de temps de travail.	
--	---	--

Propositions de démarche pédagogique :

En s'appuyant sur la réglementation et dans le cadre de mises en situation, l'étudiant détermine :

- l'existence d'heures supplémentaires et en applique le régime ;
- des solutions en matière de variation du temps de travail en fonction des contraintes de l'employeur ;
- les droits à congés payés acquis et les règles de prise de congés.

La possibilité de recourir aux conventions de forfait et leur réglementation peut être étudiée par l'introduction d'un arrêt en la matière ou d'une mise en situation.

Il est possible de faire étudier des modèles de convention de forfait disponibles sur internet pour en faire découvrir les spécificités.

L'étude des dérogations au repos dominical prend appui sur une documentation fournie à l'étudiant ou qu'il aura recherchée.

2.5 La rémunération

Quelles règles encadrent la fixation du salaire ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération.- Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.	<p>Le candidat doit identifier les différents éléments du salaire et leur régime.</p> <p>Le candidat est capable de vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none">- le respect du salaire minimum en s'appuyant sur une documentation ;- les principes d'égalité de rémunération et de traitement. <p>À partir des règles qui encadrent la fixation du salaire, le candidat est capable de lire et d'analyser un bulletin de salaire : il est en mesure de commenter certaines informations présentes sur le bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.</p>	<p>Les mesures de protection du salaire à l'égard des créanciers de l'employeur : dans le cas des entreprises en difficulté, l'étude est centrée sur le rôle de l'AGS, sans détailler les privilèges associés aux créances salariales.</p> <p>L'analyse du bulletin de salaire n'a ni pour objet d'effectuer des calculs ni d'utiliser un logiciel de paie. Le calcul des cotisations sociales (assiette, taux, calcul) est également exclu.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

L'étude de la jurisprudence permettra de vérifier les principes d'égalité de rémunération, d'égalité de traitement.

L'étude d'un bulletin de salaire simplifié peut permettre :

- de mettre en lumière les règles de droit qui sous-tendent son élaboration (mentions obligatoires et interdites, salaire de base et accessoires, rappel du régime des heures supplémentaires) et sa conservation ;
- de préciser les notions de salaire brut et net ;
- de relever la destination des cotisations sociales (financement de la protection sociale et de la formation professionnelle, commenter la cotisation AGS).

On pourra consulter la vidéo « Comment décrypter son bulletin de salaire ? » en ligne sur le site Dessine-moi l'éco.

Sur la dématérialisation, la conservation et la consultation du bulletin de salaire, un travail à partir du Compte Personnel d'Activité (CPA) peut être utile.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet, il peut être intéressant, en liaison avec le professeur de SIG, de présenter la Déclaration Sociale Nominative (DSN), par exemple, visionnage d'une vidéo sur les principes majeurs de la DSN : <https://www.youtube.com/watch?v=Py9bzlcJ0tc>. Il est à noter que la présentation de la DSN peut être effectuée à l'occasion des chapitres sur la protection sociale et qu'elle ne fait pas l'objet de savoirs à acquérir dans le cadre du cours de droit social.

2.6 La formation du salarié

Comment assurer l'adaptation du salarié aux évolutions de l'emploi ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Préciser les obligations de l'employeur en matière d'adaptation de ses salariés aux évolutions de l'emploi et leurs conséquences juridiques. - Repérer les différents types d'actions de formation inscrites dans un plan de formation et comprendre son intérêt pour l'employeur. - Identifier les différentes contributions de l'employeur au financement de la formation. - Vérifier les conditions de mobilisation du compte personnel de formation ou d'obtention d'un congé individuel de formation. - Établir le rôle des différents acteurs de la formation selon le dispositif de formation. 	<p>Le candidat doit identifier les actions de formation à l'initiative de l'employeur et celles à l'initiative du salarié.</p> <p>Il doit repérer les obligations de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en matière d'adaptation des salariés. Il en déduit les conséquences en cas de manquement de l'employeur ; - en matière d'élaboration du plan de formation. Il en déduit le statut du salarié en formation ; - en matière de financement de la formation professionnelle. <p>En matière de CPF et CIF, il est en mesure de vérifier notamment les conditions de leur mobilisation.</p> <p>Le candidat doit distinguer les rôles respectifs des financeurs et des opérateurs de la formation professionnelle.</p>	<p>La période de professionnalisation est exclue du champ de l'étude.</p> <p>Mobilisation du CPF et du CIF : l'étude des congés de formation se limite à ces deux aspects (exclusion du bilan de compétence, VAE et autres congés de formation).</p>

Propositions de démarche pédagogique :

L'étude de la jurisprudence illustre l'obligation d'adaptation et les sanctions en cas de manquement de l'employeur. Le plan de formation apparaît comme une réponse à l'obligation d'adaptation. Dans un contexte donné, l'étudiant peut vérifier le statut applicable au salarié en stage.

Il peut être judicieux, à l'occasion de l'étude du bilan social, de constater comment l'employeur satisfait à son obligation d'adaptation.

S'agissant du CPF et du CIF, l'étudiant peut vérifier, dans un contexte donné, les conditions de leur mobilisation. Ce chapitre peut constituer une opportunité pour mobiliser des ressources numériques et notamment de consulter en ligne le CPF ou de fournir aux étudiants une capture d'écran (alimentation, utilisation).

L'étude du CPF permet par ailleurs d'introduire la notion de portabilité des droits qui sera reprise dans le cadre du point 4.

On pourra consulter la vidéo « La réforme de la formation professionnelle » en ligne sur le site Dessine-moi l'éco.

2.7 Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés

Quels sont les pouvoirs de l'employeur dans l'entreprise et à quelles limites sont-ils soumis ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la validité du règlement intérieur. - Caractériser le degré de gravité d'une faute, déterminer les sanctions associées et la procédure disciplinaire adéquate. - Apprécier l'étendue du pouvoir de contrôle du juge sur la mise en œuvre du pouvoir de sanction de l'employeur. - Vérifier le respect par l'employeur des libertés individuelles et fondamentales du salarié dans l'exercice de ses pouvoirs. - Repérer un cas de discrimination dans le cadre de la relation de travail et en tirer les conséquences juridiques. 	<p>Le candidat est capable de vérifier la légalité de la procédure d'adoption du règlement intérieur, des clauses qui y sont insérées au regard de son domaine et des droits et libertés des salariés. Il est en mesure d'en tirer les conséquences.</p> <p>Le candidat est en mesure, dans un contexte donné, de caractériser la gravité de la faute, d'en déterminer la sanction applicable et de vérifier le respect des garanties procédurales. Le candidat est capable d'identifier les limites à l'exercice du pouvoir disciplinaire et les sanctions prononcées par le juge à l'occasion de son contrôle.</p> <p>Le candidat peut illustrer les principales libertés individuelles et fondamentales et en vérifier le respect par l'employeur. Le candidat doit être capable de vérifier à quelles conditions la surveillance des salariés et les atteintes aux libertés sont justifiées. Il en déduit les conséquences.</p> <p>Le candidat est capable, dans une situation donnée, de vérifier le respect du principe général de non-discrimination et d'en appliquer les sanctions.</p>	<p>Articulation entre pouvoir de direction de l'employeur et libertés fondamentales et individuelles du salarié : il s'agit, au travers de la diversité des sources, de donner des exemples de libertés fondamentales et individuelles et d'en vérifier le respect par l'employeur.</p> <p>Les prérogatives de l'employeur en matière de surveillance des salariés ou en cas d'atteintes à leurs libertés s'analysent au regard des principes généraux. Les conditions spécifiques aux différents types de contrôle doivent être analysées sur la base d'une documentation.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

L'étude d'un règlement intérieur, réel ou fictif, permet d'en déterminer le domaine, d'examiner la légalité des clauses insérées.

Les mises en situation ou l'étude de la jurisprudence fournissent l'occasion :

- de qualifier la faute, de vérifier la sanction et le respect de la procédure disciplinaire ;
- d'illustrer l'équilibre entre pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés.

Une étude documentaire peut amener les étudiants à synthétiser les limites aux pouvoirs de l'employeur dans la surveillance des salariés ou la collecte de données... (la CNIL fournit une fiche pratique intitulée « travail et données personnelles »).

2.8 Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les instances chargées de la protection de la santé du salarié et exposer leurs attributions.- Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son droit d'alerte, dans une situation donnée.- Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur et les sanctions.	<p>Le candidat doit pouvoir mettre en évidence le rôle de l'employeur, des salariés ou de leurs représentants, de l'inspection du travail et de la médecine du travail en matière de prévention et de protection de la santé.</p> <p>Le candidat doit être capable d'identifier les obligations incombant au salarié et à l'employeur en matière de sécurité-santé au travail.</p> <p>Le candidat doit déterminer les sanctions applicables en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Pour ce faire, le candidat doit être capable de préciser la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur.</p> <p>Il devra également appréhender le risque pénal pour l'employeur en matière de sécurité et les conditions de validité d'une délégation de pouvoirs dans ce domaine.</p>	<p>Sur la responsabilité pénale de l'employeur au titre du code pénal : seront étudiées les conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité de la personne, la mise en danger d'autrui, les atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité des personnes, le harcèlement.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Il est possible d'envisager dès ce chapitre la notion de faute inexcusable de l'employeur en lien avec l'obligation de sécurité. Cette notion sera également abordée dans le point 4.3.

Ce chapitre peut constituer une opportunité pour mobiliser des ressources numériques et notamment de consulter en ligne le Compte Personnel d'Activité (CPA) : rappel sur le CPF, mise en lumière du compte professionnel de prévention (alimentation, utilisation).

Ce chapitre peut être l'occasion de faire intervenir un professionnel pour mettre en lumière les pratiques et enjeux en matière de sécurité-santé au travail (agent de contrôle de l'inspection du travail ou de la Direccte, médecin du travail, représentant du personnel, ...).

Sur les enjeux modernes de la sécurité-santé au travail, des documentaires ou films peuvent être utilement exploités :

- « J'ai très mal au travail » : un film de Jean Michel Carré (2007),
- « Corporate » : un film de Nicolas Silhol (2017),
- « Carole Matthieu » : un film de Louis-Julien Petit (2016).

Conseils de lecture aux étudiants : « Les heures souterraines », Delphine De Vigan (2009) et « Harcèlement moral au travail » de Marie-France Hirigoyen (1998).

2.9 La rupture du contrat de travail

À quelles règles obéit la rupture du contrat de travail ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée. - Préciser les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail dans une situation donnée. - Analyser la validité d'un licenciement pour motif personnel. - Apprécier la possibilité pour l'employeur d'avoir recours au licenciement pour motif économique dans un contexte donné. - Décrire la procédure de validation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et ses conséquences. - Exploiter une documentation juridique relative aux obligations de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. 	<p>Dans un contexte donné, le candidat doit être capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de proposer un mode de rupture adapté et d'en préciser les conséquences notamment financières ; - de vérifier la validité du motif et de la procédure de licenciement pour motif personnel ; - de vérifier la validité du motif et de la procédure de licenciement économique. S'agissant du grand licenciement économique, le candidat connaît la procédure de validation du PSE et ses conséquences ; - d'identifier et de préciser, à partir d'une documentation, les obligations incombant à l'employeur dans le cadre du licenciement économique. 	<p>La rupture conventionnelle englobe la rupture individuelle et la rupture collective.</p> <p>L'étude des conséquences de la rupture du contrat de travail porte sur les obligations de l'employeur en matière financière et sur les documents à remettre au salarié. La notion de transaction est abordée dans ce cadre.</p> <p>L'étude du grand licenciement pour motif économique se limite au PSE et à la consultation des représentants du personnel (les délais n'ont pas à être connus).</p> <p>L'étude des obligations de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique prend appui sur une documentation juridique relative au contrat de sécurisation professionnelle, au congé de reclassement, à l'ordre des licenciements, à la consultation des représentants du personnel.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Au travers de mises en situation, l'étudiant :

- propose un mode de rupture adapté ou qualifie la rupture envisagée,
- déduit les conséquences de la rupture,
- vérifie le motif de rupture et le respect de la procédure de rupture dans le cadre du licenciement.

À partir de l'examen des textes de loi, le candidat cerne les principales obligations de l'employeur en matière de licenciement économique.

L'étude du contrat de sécurisation professionnelle et du congé de reclassement peut donner lieu à une analyse comparative.

L'étude du PSE et des procédures de licenciement peut passer par la formalisation sous forme de schémas en prenant appui sur une documentation.

Il est pertinent de faire élaborer par les étudiants un tableau comparatif des différents modes de rupture du CDI hormis le licenciement. La rupture conventionnelle individuelle peut être introduite par la présentation du formulaire CERFA de demande d'homologation.

Conseils de films aux étudiants : « Les Conti » de Jérôme Palteau (2012).

3. ASPECTS COLLECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL (40 heures)

3.1 La représentation collective

Quelles sont les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place une institution représentative du personnel. - Identifier les principales institutions représentatives du personnel et leurs principales attributions. - Caractériser les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs et distinguer leurs prérogatives. - Identifier les salariés protégés et les moyens de leur protection. - Caractériser le délit d'entrave et ses sanctions. 	<p>Dans une situation donnée et à l'aide d'une documentation, le candidat doit être capable de calculer les effectifs d'une entreprise, et d'en déduire les obligations de l'employeur dans la mise en place d'une institution représentative du personnel.</p> <p>Le candidat doit pouvoir retracer les principales étapes du processus électoral.</p> <p>En fonction des effectifs de l'entreprise, le candidat doit être capable de préciser les principales attributions de ces institutions et les moyens qui leur permettent de les mettre en œuvre.</p> <p>Le candidat est capable à partir d'une situation donnée de déterminer si un syndicat est représentatif au niveau d'une entreprise, d'une branche ou au niveau national. Il est capable d'en tirer les conséquences en termes de moyens et d'attributions.</p> <p>Le candidat doit pouvoir identifier dans un contexte donné si un salarié bénéficie du statut protecteur, cerner l'étendue de ce statut et les conséquences de sa violation.</p> <p>Le candidat doit être capable de repérer les éléments constitutifs du délit d'entrave et d'en appliquer les sanctions.</p>	<p>Le cadre à prendre en compte pour étudier la représentation des salariés est celui d'une entreprise dotée d'un ou plusieurs établissements distincts et celui d'une unité économique et sociale.</p> <p>Les conséquences associées à l'appartenance à un groupe sont étudiées dans le cadre du DSCG.</p> <p>L'étude du processus électoral se limite à en identifier les grandes étapes sans examen des règles d'attribution des sièges.</p> <p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'étude des attributions générales du CSE se limite aux principaux thèmes de consultations récurrentes sans détailler tous les cas. Certaines consultations ponctuelles sont abordées au cours de l'année pour préciser le cas échéant d'autres points du programme.</p> <p>L'information du CSE est centrée sur les informations fournies par l'employeur dans le cadre de la BDES ou des procédures d'alerte et sur le rôle de l'expert-comptable auprès du CSE.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Sous forme de tableau et sur la base d'une documentation, l'étudiant peut être amené à comparer les différentes institutions représentatives du personnel (conditions, modalités de mise en place, principales attributions et moyens).

À partir d'un procès-verbal présentant les résultats d'une élection de représentants des salariés au sein du CSE, l'étudiant peut expliquer le mode de désignation des candidats élus et les résultats. L'analyse peut être complétée en précisant les missions des élus selon la taille de l'entreprise ou en s'intéressant à l'audience des différents syndicats pour en déduire leur caractère représentatif ou non

Le contenu et l'intérêt du bilan social peuvent être présentés à l'aide d'un exemple réel en accès libre sur internet.

La jurisprudence fournit de nombreux exemples permettant l'étude du statut du salarié protégé et des conséquences de sa violation ; il en est de même pour le délit d'entrave.

3.2 La négociation collective

Quels sont les accords ou conventions collectifs applicables à une situation de travail salarié donnée et à quelles conditions sont-ils valablement adoptés ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Vérifier les conditions de validité de l'accord ou de la convention aux différents niveaux de négociation.- Déterminer le champ d'application de l'accord ou de la convention ordinaire, élargi ou étendu.- Articuler les normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi.- Analyser la légalité et les effets d'une procédure de dénonciation d'un accord collectif.- Identifier les personnes habilitées à négocier des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical.	<p>Le candidat doit être capable de vérifier les conditions de validité d'un accord aux différents niveaux de négociation. Il détermine le champ d'application de l'accord ordinaire, élargi et étendu.</p> <p>Le candidat articule les normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi. Il est donc capable de trancher un conflit de normes dans une situation donnée.</p> <p>Le candidat est en mesure d'explicitier les mécanismes de dénonciation d'un accord collectif et d'en préciser les conséquences pour un salarié donné au regard d'un avantage dont il bénéficiait sur la base du texte dénoncé.</p> <p>En l'absence de délégué syndical, le candidat est capable, dans un contexte donné, de désigner les personnes habilitées à conduire la négociation des accords d'entreprise. Il est capable de vérifier les conditions d'approbation de l'accord négocié.</p>	<p>La possibilité de recourir aux accords de groupe est abordée en DSCG.</p> <p>La désignation des personnes habilitées à négocier Le cas de l'absence de délégué syndical ainsi que les règles d'approbation de l'accord ainsi négocié sont examinées à partir d'une documentation.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Dans le cadre de situations pratiques, il est possible d'amener l'étudiant à vérifier les conditions de validité d'un accord, d'apprécier son champ d'application et trancher un conflit de normes. Il peut être judicieux de demander aux étudiants de présenter la procédure de dénonciation sous forme de schéma.

En lien avec le point 3.1, les résultats d'une élection ou les résultats agrégés au niveau de la branche ou au niveau national peuvent être utilisés pour vérifier le respect des règles d'adoption des accords collectifs.

Les étudiants peuvent sur la base d'un extrait d'accord collectif (cf. base de données nationale des accords collectifs) avoir à justifier en fonction du contexte (effectif, absence ou non de DS, recours au référendum, ...) les modalités d'adoption de l'accord ou à préciser par exemple les conséquences d'une dénonciation de cet accord en l'absence d'accord de substitution.

3.3 L'association des salariés aux performances de l'entreprise

Dans quelle mesure le droit impose-t-il ou encourage-t-il l'association des salariés aux performances de l'entreprise et la constitution d'une épargne salariale ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place la participation.- Distinguer participation et intéressement.- Distinguer PEE et PERCO.	<p>Le candidat doit être capable dans une situation donnée de déterminer si un employeur est tenu de mettre en place la participation et de préciser les obligations qui en découle en soulignant les avantages associés à une mise en œuvre sur la base d'un accord collectif.</p> <p>Il doit être à même de distinguer ce dispositif de l'intéressement.</p> <p>Le candidat doit être capable de distinguer les finalités propres au PEE et au PERCO et d'en déduire les différences de régime en termes de durée d'indisponibilité et de libération des fonds qui y sont affectés.</p>	<p>L'intérêt de ces dispositifs sur le terrain fiscal et social est présenté sans entrer dans le détail du régime fiscal et social de chacun des dispositifs.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Les étudiants peuvent sur la base d'un extrait d'accord collectif mettant en place la participation (ou l'intéressement) au sein d'une entreprise (cf. base de données nationale des accords collectifs) avoir à analyser le préambule de l'accord pour identifier les objectifs poursuivis et faire le lien entre ces objectifs et les dispositions légales encadrant la participation.

L'analyse de cet accord peut aussi porter sur l'affectation des sommes issues de la participation pour mettre en évidence les différentes alternatives possibles et pour faire le lien avec la notion de plan d'épargne salariale de type PEE ou PERCO.

L'élaboration de tableaux comparatifs peut permettre aux étudiants de mieux percevoir les différences de régime juridique entre intéressement et participation ou entre PEE et PERCO.

3.4 Les conflits collectifs

Comment l'exercice du droit de grève est-il protégé ? Quelles sont les limites à l'exercice de ce droit ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Différencier un mouvement illicite et une grève licite. - Identifier les effets de l'exercice normal du droit de grève. - Caractériser l'exercice anormal du droit de grève et en tirer les conséquences. - Identifier une situation contraignante pouvant fonder un lock-out et préciser son régime. - Caractériser conciliation, médiation et arbitrage. 	<p>Le candidat doit être capable de repérer dans une situation donnée les éléments caractéristiques d'une grève et d'en déduire la qualification de grève ou de mouvement illicite.</p> <p>Dans le cadre d'une grève, le candidat doit pouvoir tirer les conséquences de l'exercice normal du droit de grève pour le salarié notamment sur le contrat de travail et sur la rémunération.</p> <p>Il doit être capable de reconnaître l'existence d'une faute lourde dans le contexte d'une grève et de préciser les conséquences juridiques d'un exercice anormal du droit de grève sur le plan disciplinaire et financier.</p> <p>Le candidat doit pouvoir percevoir le caractère exceptionnel de la validité d'un lock-out initié par l'employeur et de préciser son régime juridique.</p> <p>Le candidat doit être capable de mettre en évidence les principales caractéristiques des procédures de règlement amiable des conflits collectifs en précisant leur articulation, le rôle joué par les tiers et les effets de ces procédures.</p>	<p>L'étude est centrée sur l'exercice du droit de grève dans le secteur privé sans que ne soient exigées les règles propres à l'exercice de ce droit dans le cadre de missions de service public.</p> <p>L'étude des procédures de règlement amiable des conflits collectifs permettra de mettre en évidence leur articulation, le rôle joué par les tiers et les effets de ces procédures.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

À partir de multiples situations inspirées de la jurisprudence, l'étudiant doit qualifier des conflits collectifs de mouvement illicite ou de grève en identifiant si besoin dans ce dernier cas la survenance d'un exercice anormal du droit de grève.

L'étude des modes de règlement amiable des conflits collectifs peut être abordée sous l'angle d'un tableau comparatif réalisé à partir d'une documentation ou en synthèse du cours.

4 - LA PROTECTION SOCIALE (20 heures)

4.1 Introduction au droit de la protection sociale

Comment la protection sociale est-elle organisée en France ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Repérer les grandes étapes et principes de la construction du droit de la protection sociale. - Repérer les sources du droit de la protection sociale. - Schématiser l'organisation de la protection sociale : les grands acteurs de la protection sociale et les risques couverts. - Identifier les différents régimes sociaux. - Identifier le régime auquel une personne est assujettie en fonction de sa situation. 	<p>Le candidat est en mesure de dater les grandes étapes de l'histoire de la protection sociale : des premières assurances sociales à la mise en place de la Sécurité sociale. Le candidat est capable de dégager les principes et les sources du droit de la Sécurité sociale.</p> <p>Le candidat est capable de fournir une représentation schématique de l'organisation de la protection sociale en identifiant les grands acteurs du système et les risques sociaux pris en charge à chaque niveau. Ce schéma permet au candidat d'identifier les différentes branches de la sécurité sociale et de mettre en évidence les liens entre protection sociale de base et protection complémentaire.</p> <p>Le candidat est capable de fournir une représentation des différents régimes obligatoires de la Sécurité sociale. Il est capable, dans une situation donnée, de justifier le rattachement d'une personne à un régime.</p>	<p>Repères historiques relatifs à la construction du droit de la protection sociale : il s'agit de repérer les grandes étapes de la construction de cette branche du droit, principalement au travers des grandes dates de l'histoire de la Sécurité sociale. Les principes qui la fondent seront mis en lumière.</p> <p>Sources du droit de la protection sociale : il s'agit essentiellement d'identifier et d'illustrer les sources du droit de la Sécurité sociale.</p> <p>Acteurs de la protection sociale : l'organisation de la protection sociale se limite aux seuls acteurs et aux risques couverts. L'aide sociale est évoquée mais ne fait pas l'objet de développement dans cette partie 4 du programme.</p> <p>Différents régimes sociaux : l'étude se limite à l'identification des différents régimes de la Sécurité sociale et des assurés sociaux.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

- Les grandes étapes de la construction du droit de la protection sociale peuvent être présentées sous forme d'un tableau de synthèse élaboré par les étudiants à partir d'une base documentaire : par exemple, <http://www.securite-sociale.fr/Historique-du-systeme-francais-de-Securite-sociale> ou la vidéo « La protection sociale » en ligne sur le site Dessine-moi l'éco.
- Une étude ou une recherche documentaire doit permettre de mettre en lumière les grands principes qui fondent la Sécurité sociale.
- Il paraît judicieux de demander aux étudiants d'élaborer eux-mêmes des schémas relatifs à l'organisation de la protection sociale et des différents régimes de la Sécurité sociale à l'aide d'une documentation.

- Des mises en situation doivent permettre aux étudiants de rattacher une personne à un régime.
- Pour tester leurs connaissances sur la Sécurité sociale, les étudiants peuvent répondre à des Quiz en ligne :
 - « la sécurité sociale-Quiz » proposé par le site « Vie publique.fr »
 - « Quiz protection sociale » proposé par le site « en3S » (école des dirigeants de la protection sociale).

4.2 Contrôles et contentieux social

Comment l'URSSAF assure-t-elle l'effectivité du respect de la législation sociale ? De quelle juridiction relèvent les litiges de la Sécurité sociale ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none"> - Cerner les missions et moyens d'action des inspecteurs du recouvrement. - Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige relatif à la Sécurité sociale. 	<p>Le candidat est capable de cerner les missions de l'URSSAF et d'identifier les moyens mis en œuvre par l'inspecteur du recouvrement au cours de ses contrôles sur place ou sur pièces. Il est notamment capable de retracer les différentes étapes du contrôle sur place. Il doit être capable de prendre la mesure des suites données à cette intervention, des éventuelles sanctions encourues. Il peut conseiller l'employeur sur les voies de recours éventuelles.</p> <p>Le candidat est pouvoir déterminer, dans une situation donnée, la juridiction compétente pour trancher un contentieux de la Sécurité sociale.</p>	<p>Les contrôles de l'Urssaf : missions, moyens, déroulement du contrôle sur place, issue et recours.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Il peut être intéressant de demander aux étudiants :

- de rechercher les points communs et points de divergence entre missions et moyens des agents de contrôle de l'inspection du travail et inspecteurs du recouvrement ;
- de schématiser les étapes de la procédure de contrôle sur place par les inspecteurs du recouvrement (déroulement, issue, recours). L'étudiant prendra appui sur une documentation : par exemple la « Charte du cotisant contrôlé ».

4.3 Le régime général de la Sécurité sociale

Quels sont les risques pris en charge dans le cadre du régime général de la Sécurité sociale et quelle protection est garantie aux personnes concernées ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les risques couverts et présenter leur régime respectif.- Distinguer la prise en charge d'un risque selon son origine professionnelle ou non.- Qualifier un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.- Caractériser une faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et son incidence pour l'employeur et sur le droit à réparation du salarié.	<p>Le candidat doit pouvoir préciser les conséquences associées à une maternité, à la retraite, aux effets temporaires ou définitifs d'un accident ou d'une maladie selon son origine professionnelle ou non.</p> <p>Il doit pouvoir dans une situation donnée détecter les éléments aboutissant à une qualification de risque professionnel et tirer les conséquences d'une faute qualifiée de l'employeur.</p>	<p>Pour ce point et pour l'ensemble des régimes de protection sociale, il n'est pas attendu du candidat de retenir des montants d'indemnités ou de réaliser des calculs précis d'indemnités, de rentes ou de pensions. Il s'agit plutôt, sur la base de la formule de calcul ou d'une documentation, de vérifier dans un cas donné la bonne compréhension par le candidat des éléments entrant dans la formule de calcul ou des contraintes à prendre en considération.</p> <p>L'étude des prestations familiales ou de l'aide au logement n'est pas requise.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

À partir d'un cas réel de litige opposant un salarié et son employeur en lien avec une faute inexcusable, l'étudiant devra démontrer le caractère professionnel de l'accident du travail, reconstituer la procédure visant à la reconnaissance d'une faute inexcusable, caractériser cette faute et démontrer l'intérêt pour ce salarié d'obtenir cette reconnaissance.

On pourra consulter la vidéo « Comment fonctionne le système de retraite par répartition ? » en ligne sur le site Dessine-moi l'éco.

4.4 La protection en cas de chômage

Comment et à quelles conditions sont assurées la prise en charge des risques liés au chômage ou à une réduction temporaire de l'activité de l'entreprise ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les conditions d'indemnisation du chômage, les droits et obligations du demandeur d'emploi.- Apprécier la validité du motif et des modalités de recours à l'activité partielle.	<p>Le candidat doit être capable d'indiquer à un salarié au regard de sa situation quelles sont les conditions pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi et les droits et obligations associés à cette indemnité pour assurer le retour vers l'emploi.</p> <p>Le candidat doit pouvoir valider ou non le recours à l'activité partielle par un employeur au regard du motif et de la procédure. Il doit pouvoir mettre en évidence l'intérêt de recourir à ce type de dispositif et les limites fixées à sa mise en œuvre.</p>	<p>Il s'agit ici de centrer l'étude sur le régime d'assurance chômage (le régime de solidarité sera distingué du régime d'assurance mais ne fera pas l'objet d'une étude détaillée) et notamment : les conditions d'attribution de l'ARE, la durée d'indemnisation, les principales mesures d'accompagnement de l'ARE. Une documentation pourra être fournie aux candidats pour apporter des précisions sur certains éléments.</p> <p>Le financement de l'activité partielle n'est pas détaillé.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Le simulateur de calcul de l'ARE mis en ligne par Pôle emploi peut être utilisé en démonstration par l'enseignant pour mettre en évidence les paramètres utiles pour déterminer le droit à l'ARE (durée et montant de l'indemnisation, point de départ du versement).

<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/PerteEmploi#derniersEmplois>

À partir d'une documentation présentant les motifs légitimes de démission, l'étudiant doit expliquer cette notion et déterminer si un demandeur d'emploi ayant démissionné de son dernier poste est en droit de bénéficier d'allocations chômage.

Au travers de mises en situation, l'étudiant doit déterminer la légalité et l'intérêt du recours à l'activité partielle pour l'employeur et le salarié.

4.5 La protection sociale complémentaire

Comment et dans quelle mesure une protection sociale complémentaire est-elle assurée aux personnes relevant du régime général de la Sécurité sociale ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les institutions et les opérations réalisées par les régimes complémentaires.- Déterminer si un régime de protection sociale complémentaire est obligatoire ou facultatif.	<ul style="list-style-type: none">- Le candidat doit être capable d'identifier les différents types d'acteurs intervenant en matière de régime complémentaire (institutions de retraite complémentaire, institutions de prévoyance, mutuelles et entreprises d'assurance) et les opérations réalisées par les régimes complémentaires.- Le candidat doit être capable de déterminer si un régime de protection sociale complémentaire est obligatoire ou facultatif et d'en déduire les obligations des salariés et des employeurs en matière de protection sociale complémentaire.	<p>L'étude des opérations réalisées par les régimes complémentaires se limitera aux principes régissant le régime vieillesse et aux obligations de l'employeur en matière de prévoyance santé.</p> <p>La définition des obligations des salariés et des employeurs en matière de protection sociale complémentaire se limitera aux obligations légales.</p> <p>L'étude des régimes d'aide sociale n'est pas au programme.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Il peut être demandé à partir d'une documentation de préciser à un employeur quelles sont ses obligations en matière de complémentaire santé et d'indiquer dans quelles mesures les salariés peuvent être contraints d'y souscrire.

La notion de portabilité des droits pourra être illustrée par l'étude des droits du salarié en matière de prévoyance santé.

4.6 Notions sur d'autres régimes

Quels sont les principes régissant la protection sociale des personnes non visées par le régime général de la sécurité sociale ou par les régimes spéciaux ?

Compétences ordonnées	Attendus	Cadrage des savoirs
<ul style="list-style-type: none">- Identifier les personnes assujetties.- Identifier les organismes en charge de ce régime.- Caractériser le régime social de l'assujetti.	<p>Le candidat doit être capable d'identifier les personnes assujetties et les organismes en charge de ces régimes.</p> <p>Le candidat doit être capable de caractériser le régime social de l'assujetti pour les risques maladie, vieillesse et chômage.</p>	<p>Le référentiel prévoit une approche sous l'angle de notions et n'invite donc pas à des développements approfondis.</p> <p>Le terme « autres régimes » vise les régimes applicables aux personnes qui ne relèvent pas du régime général ou des régimes spéciaux. Il s'agit notamment des exploitants et des salariés agricoles.</p> <p>La protection sociale des indépendants peut être traitée ici dans la mesure où leur affiliation au régime général demeure purement administrative et que leur régime social reste spécifique.</p>

Propositions de démarche pédagogique :

Il peut être demandé aux étudiants de comparer le statut social des salariés et celui des indépendants pour mettre en évidence les principales différences.