

DCG 3

Droit social

**CAS
PRATIQUES**

**Paulette BAUVERT
Nicole SIRET**



DUNOD

DCG 3

Droit social

CAS PRATIQUES

EXPERT SUP

L'expérience de l'expertise

Les manuels DCG

- DCG 1 • *Introduction au droit*, Manuel et Applications corrigées
Jean-François Bocquillon, Martine Mariage
- DCG 2 • *Droit des sociétés*, Manuel et Applications corrigées
France Guiramand, Alain Héraud
- DCG 3 • *Droit social*, Manuel et Applications corrigées
Paulette Bauvert, Nicole Siret
- DCG 4 • *Droit fiscal*, Manuel et Applications
Emmanuel Disle, Jacques Saraf
- *Droit fiscal*, Corrigés du manuel
Emmanuel Disle, Jacques Saraf
- DCG 5 • *Économie*, Manuel et Applications corrigées
François Coulomb, Jean Longatte, Pascal Vanhove
- DCG 6 • *Finance d'entreprise*, Manuel et Applications
Jacqueline Delahaye, Florence Delahaye
- *Finance d'entreprise*, Corrigés du manuel
Jacqueline Delahaye, Florence Delahaye
- DCG 7 • *Management*, Manuel et Applications corrigées
Jean-Luc Charron, Sabine Sépari
- DCG 8 • *Systèmes d'information de gestion*, Manuel et Applications corrigées
Stéphane Bourliataux-Lajoinie, Cyril Gallitre, Yves Roy
- DCG 9 • *Introduction à la comptabilité*, Manuel et Applications
Charlotte Disle, Robert Maeso, Michel Méau
- *Introduction à la comptabilité*, Corrigés du manuel
Charlotte Disle, Robert Maeso, Michel Méau
- DCG 10 • *Comptabilité approfondie*, Manuel et Applications
Robert Obert, Marie-Pierre Mairesse
- *Comptabilité approfondie*, Corrigés du manuel
Robert Obert, Marie-Pierre Mairesse
- DCG 11 • *Contrôle de gestion*, Manuel et Applications
Claude Alazard, Sabine Sépari
- *Contrôle de gestion*, Corrigés du manuel
Claude Alazard, Sabine Sépari

La collection Expert Sup : tous les outils de la réussite

- Les **Manuels** clairs, complets et régulièrement actualisés, présentent de nombreuses rubriques d'exemples, de définitions, d'illustrations ainsi que des fiches mémo et des énoncés d'application. Les **Corrigés** sont disponibles en fin d'ouvrage sur le site expert-sup.com ou dans un ouvrage publié à part.
- Les **Cas pratiques** avec corrigés commentés et rappels de cours détaillés permettent de travailler toutes les difficultés du programme.

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, Paris, 2008

ISBN 978-2-10-053908-6

ISSN 1269-8792

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° 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

PARTIE 1	LES SOURCES DU DROIT SOCIAL	1
PARTIE 2	LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
Titre 1	La formation du contrat de travail	15
Chapitre 1	L'embauche	16
Chapitre 2	Le contenu du contrat de travail	21
Titre 2	L'exécution du contrat de travail	29
Chapitre 1	L'exécution normale du contrat de travail	30
Chapitre 2	Durée du travail, repos et congés	48
Chapitre 3	La rémunération du travail	65
Chapitre 4	La formation professionnelle tout au long de la vie	71
Chapitre 5	L'évolution du contrat de travail	78
Titre 3	Causes de rupture du contrat de travail et obligations subséquentes	93
PARTIE 3	LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL	105
Titre 1	Le contrat de travail à durée indéterminée et le droit du licenciement	107
Titre 2	Les contrats de travail précaire	125
Titre 3	Les autres types de contrats de travail	141

PARTIE 4	ASPECTS COLLECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL	149
Titre 1	La représentation collective	151
Titre 2	Autres aspects collectifs	169
Chapitre 1	Le droit de grève	170
Chapitre 2	Intéressement, participation et épargne salariale	175
Chapitre 3	Le bilan social	182
PARTIE 5	LA PROTECTION SOCIALE	185
Titre 1	Le régime général de la sécurité sociale	187
Chapitre 1	La protection contre les aléas de la vie	188
Chapitre 2	La protection de la vieillesse	194
Chapitre 3	La couverture des risques professionnels	197
Chapitre 4	La protection de la famille	203
Titre 2	Le chômage	207
PARTIE 6	CONTRÔLES ET CONTENTIEUX SOCIAL	213
Titre 1	Les contrôles de l'application du droit social	215
Titre 2	Le contentieux social	223
PARTIE 7	CAS DE SYNTHÈSE	233

1

PARTIE

LES SOURCES DU DROIT SOCIAL

RAPPEL DE COURS

Le droit social comporte deux branches : le droit de la protection sociale (communément appelé droit de la sécurité sociale) et le droit du travail.

I. Vue d'ensemble

1. Les sources du droit de la protection sociale

- **Les sources externes** sont d'origine internationale, européenne ou communautaire.
- **Les sources internes** sont d'origine légale (code de la sécurité sociale), conventionnelle (organisation des régimes) ou jurisprudentielle (ordre judiciaire et ordre administratif).

Le texte fondateur de la sécurité sociale est l'ordonnance du 4 octobre 1945.

2. Les sources du droit du travail

- **Les sources externes :**
 - au plan international : traités multilatéraux, bilatéraux et conventions internationales (rôle essentiel de l'Organisation internationale du travail, OIT) ;
 - au plan européen non communautaire : Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Charte sociale européenne ;
 - au plan communautaire : conventions et accords collectifs communautaires, et jurisprudence communautaire (rôle prépondérant de la Cour de justice des communautés européennes, CJCE).
- **Les sources internes :**
 - sources non négociées : la Constitution, la loi (Code du travail et Code pénal, notamment), la jurisprudence (de la Cour de cassation et du Conseil d'État), les usages professionnels ou locaux ;
 - sources négociées : conventions et accords collectifs, contrat individuel de travail.

II. Le rôle privilégié de la négociation collective

1. Principes généraux

Aboutissement de la négociation collective, c'est-à-dire de la discussion entre partenaires sociaux, les **conventions et accords collectifs** de travail forment une source contractuelle essentielle du droit du travail.

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Les conventions et accords collectifs peuvent être conclus à **différents niveaux** : au niveau interprofessionnel, professionnel, de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans certains domaines, la loi institue une **obligation de négocier** périodiquement au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

2. Conclusion des conventions et accords collectifs de travail

a) Parties signataires

■ *Principe*

La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national (ou affiliées à ces organisations ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord) ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou toute autre association d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

■ *Dérogation*

Au niveau de l'entreprise et de l'établissement, **si une telle faculté est prévue** par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, la convention (ou l'accord) peut être conclue, en l'absence de délégué syndical :

- par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ;
- défaut de représentants du personnel, par un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet.

b) Conditions de validité

- **Écrit** : La convention (ou l'accord) doit, à peine de nullité, être écrite.
- **Principe de l'accord majoritaire** : Selon les cas, la validité de la convention ou de l'accord est subordonnée, soit à une majorité d'approbation, soit à l'absence de majorité d'opposition des syndicats de salariés.

c) Publicité

La convention (ou l'accord) est déposée à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Elle s'applique dès le lendemain de son dépôt.

d) Durée

Conventions et accords peuvent être à durée déterminée (maximum 5 ans) – les conditions de renouvellement et de révision sont alors prévues – ou à durée indéterminée.

Leur dénonciation est encadrée par la loi.

3. Obligation de négocier

a) Négociation de branche

Les organisations professionnelles qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour :

- **une négociation annuelle** sur les salaires ;
- **une négociation triennale** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail et la gestion des emplois et des compétences, l'emploi des travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- **une négociation quinquennale** sur les classifications et l'épargne salariale.

b) Négociation en entreprise

- **Négociation annuelle** : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage une négociation annuelle sur les thèmes suivants : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salaires et durée du travail, régime de prévoyance maladie, intéressement, participation et épargne salariale, emploi des travailleurs handicapés.
- **Négociation triennale** : Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les mesures d'accompagnement.

4. Articulation des conventions et accords

- **Convention ou accord collectif** :
 - peut comporter des stipulations **plus** favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur, mais ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public,
 - s'applique aux contrats de travail conclus avec l'employeur qui y est assujéti.
- **Convention de branche ou accord professionnel ou interprofessionnel** : peut comporter des stipulations **moins** favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.
- **Convention ou accord d'entreprise ou d'établissement** : peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ; peut aussi comporter des stipulations nouvelles et des stipulations **plus** favorables aux salariés.

TEST

TEST 1

ÉNONCÉ

- 1** Comment se procure-t-on le texte d'une convention collective ?
- 2** Un accord de branche peut-il prévoir que des accords collectifs peuvent être négociés dans une entreprise dépourvue de délégué syndical et de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical ?
- 3** À quelle condition est subordonnée la validité d'un accord d'entreprise conclu avec un salarié mandaté ?
- 4** Le temps consacré à la négociation dans l'entreprise est-il rémunéré ?
- 5** Un accord d'entreprise peut-il être moins favorable que la convention (ou l'accord professionnel) applicable dans la branche ?
- 6** Précisez l'objet de la négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise.
- 7** Quelles sont les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire ?
- 8** La négociation doit-elle obligatoirement aboutir à un accord ?
- 9** Qui prend l'initiative de la convocation en vue de la négociation annuelle obligatoire ?
- 10** Quelles sanctions encourt l'employeur qui n'a pas respecté l'obligation de négociation annuelle ?

CORRIGÉ

- 1** Après de son employeur (un exemplaire doit être tenu à la disposition du personnel), auprès du comité d'entreprise, des délégués syndicaux ou des délégués du personnel ; à la direction départementale du Travail et de l'Emploi, au JO (publication des conventions collectives nationales étendues et de la plupart des CC nationales non étendues).
- 2** Oui. En l'absence de représentant élu du personnel, un salarié expressément mandaté pour cette négociation par les organisations syndicales représentatives peut négocier un accord d'entreprise.
- 3** Un tel accord n'est valable que s'il a reçu approbation par un vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- 4** Oui, comme temps de travail effectif.
- 5** Oui, sauf dans trois domaines : salaires minima, grilles de classification, garanties collectives en matière de prévoyance et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
- 6** Salaires, durée du travail, organisation du temps de travail, objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, prévoyance maladie, dispositifs d'épargne salariale.
- 7** Toutes les entreprises où existe un délégué syndical (effectif de 50 salariés en principe).
- 8** Non, pas d'obligation de résultat. En cas d'échec, un procès-verbal de désaccord est établi.

- 9** L'employeur. En cas d'inertie, si plus de douze mois se sont écoulés depuis la précédente négociation, une nouvelle négociation doit être ouverte à la demande d'une organisation syndicale représentative.
- 10** Peines du délit d'entrave.

CAS

CAS 1

ÉNONCÉ

Thème : adhésion à une CC

Vous avez succédé à votre père à la direction de l'entreprise familiale et votre première entrevue avec les délégués du personnel a été l'occasion pour ceux-ci de stigmatiser le caractère paternaliste et rétrograde de la gestion sociale des années passées. Accusant votre entreprise d'être « la seule à se situer en dehors du champ d'application de la convention collective de branche » signée trois ans auparavant, votre père n'ayant jamais été membre d'une quelconque organisation patronale, ils vous demandent d'adhérer à titre individuel à cette convention afin de pouvoir bénéficier des clauses avantageuses qu'elle contient.

Est-ce possible ?

CORRIGÉ

Les employeurs non affiliés à une organisation patronale signataire (ou qui n'ont pas participé en leur nom personnel à la convention) peuvent toujours, à titre individuel, adhérer ultérieurement à la convention collective. Votre adhésion fera l'objet d'une notification aux parties signataires de la convention et d'un dépôt au secrétariat – greffe du conseil de prud'hommes et à la direction départementale du Travail et de l'Emploi.

CAS 2

ÉNONCÉ

Thème : champ d'application d'une CC

Vous allez créer une petite entreprise industrielle à l'activité mixte : fabrication de glaces et sorbets, et fabrication de bonbons.

Il existe dans ces deux branches une convention collective nationale non étendue (la première, concernant l'industrie et le commerce en gros de glaces, sorbets et crèmes glacées, la seconde, relative à la chocolaterie-confiserie) ; ces conventions ont été signées par les mêmes organisations patronales.

1. À quelle convention allez-vous être assujetti(e) ?
2. Vous désirez adhérer à un groupement d'employeurs ; de quelle convention collective les salariés du groupement bénéficient-ils ?

CORRIGÉ

1. Si vous n'appartenez à aucune des organisations patronales signataires, vous n'êtes pas assujetti au respect de l'une ou l'autre des conventions, sauf si vous décidez d'y adhérer officiellement (ou même de l'appliquer volontairement dans les faits) et sauf arrêté d'extension.
Si vous appartenez à l'une des organisations patronales signataires, c'est votre activité principale qui déterminera la convention collective à laquelle vous serez assujetti.
2. Les salariés du groupement bénéficient de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été créé.

CAS 3

ÉNONCÉ

Thème : bénéfice d'une CC

Vous venez de vous faire embaucher par une entreprise dans laquelle s'applique une convention collective de branche, signée – du côté des syndicats ouvriers – par la CGT et la CFDT.

1. Sachant que vous n'êtes pas syndiqué(e), allez-vous bénéficier de cette convention collective ?
2. En serait-il de même si vous étiez affilié(e) au syndicat CGT-FO (FO) non signataire de la convention ?

CORRIGÉ

1. Si l'entreprise est assujettie, vous allez en bénéficier quelle que soit votre situation : que vous soyez affilié à un des syndicats signataires ou à un autre syndicat non signataire ou que vous ne soyez pas syndiqué.
2. Oui, la convention s'applique lorsque l'entreprise y est assujettie.

CAS 4

ÉNONCÉ

Thème : négociation collective

La société anonyme Dufert fabrique des pièces détachées pour les entreprises de mécanique de précision. L'effectif est de 75 personnes. Les institutions représentatives du personnel ont été mises en place conformément à la loi. Il y a trois mois, une section syndicale a été créée, affiliée à une confédération reconnue représentative au niveau national. Un délégué syndical a été désigné.

Le délégué syndical a demandé à l'employeur d'engager une négociation sur l'augmentation des salaires. Pour éviter une surenchère, la société a l'intention de revaloriser les salaires de 2 % à partir du mois prochain.

Quelles sont les obligations de l'employeur à ce sujet ?

Extrait d'un sujet État actualisé.

CORRIGÉ

Règle juridique

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (et dans lesquelles au moins un délégué syndical a été désigné pour pouvoir négocier), l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation dans divers domaines, notamment sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés (C. Trav. art. L. 2242-1).

À défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement, à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les quinze jours de cette demande. L'inertie (ou le refus) de l'employeur est constitutive du délit d'entrave au droit syndical.

Il s'agit d'une obligation de négocier, pas d'aboutir à un accord.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les matières traitées, prendre des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés à moins que l'urgence ne le justifie.

Application au cas

Sur la demande du délégué syndical, l'employeur doit engager la négociation mais, tant que celle-ci se déroule, il ne peut décider unilatéralement d'augmenter les salaires puisque c'est le sujet sur lequel porte la négociation.

CAS 5

ÉNONCÉ

Thème : dénonciation d'un AC

M. Robert est délégué syndical de la société anonyme Troc qui fabrique des boîtiers en plastique pour stylos. Cette entreprise emploie 78 salariés. M. Paul est le président du conseil d'administration de la société et, lors de la dernière réunion du comité d'entreprise, les élus lui ont demandé d'engager des négociations pour « appliquer » les 35 heures le plus tôt possible, afin de pouvoir créer des emplois.

M. Paul veut profiter de ces négociations pour réaménager l'ensemble de l'organisation du travail de la société Troc, régie par un accord collectif d'entreprise à durée indéterminée signé il y a deux ans. Il a donc dénoncé cet accord.

1. M. Robert, après avoir vérifié que les règles de la dénonciation d'un accord ont bien été respectées, souhaite connaître les conséquences de cet acte unilatéral de l'employeur.
2. Par ailleurs, plusieurs salariés de l'entreprise sont venus voir le délégué syndical, inquiets pour le paiement de leur prime annuelle d'ancienneté prévue et fixée par l'accord dénoncé. M. Robert peut-il les rassurer ?

Extrait d'un sujet État actualisé.

CORRIGÉ

Principe

Un accord d'entreprise est une convention écrite conclue entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues comme représentatives ou, pour les entreprises

dépourvues de délégué syndical, par des salariés expressément mandatés ou des représentants élus du personnel.

Un accord d'entreprise porte sur un ou plusieurs sujets relatifs aux conditions d'emploi et de travail des salariés et à leurs garanties sociales. S'il est à durée indéterminée, il peut être dénoncé unilatéralement par les parties signataires sous réserve du respect des conditions qu'il impose et notamment du respect d'un préavis qui, en l'absence de stipulation expresse, est de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires et être déposée.

Lorsque l'accord est dénoncé par l'employeur (ou l'ensemble des signataires salariés), une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois si une des parties en fait la demande. L'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le remplace ou, à défaut de remplacement, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. En cas de non-remplacement, l'accord cesse de s'appliquer au bout d'un an, mais les salariés conservent les avantages individuels acquis. Un avantage individuel acquis est celui dont le salarié a déjà effectivement bénéficié.

Application au cas

1. M. Robert, délégué syndical, vérifiera que les conditions de dénonciation ont bien été respectées : notification, dépôt et respect du préavis. Il pourra demander à l'employeur l'ouverture d'une nouvelle négociation. Celle-ci devra avoir lieu dans les trois mois. À l'issue du préavis, l'accord dénoncé continuera à produire ses effets pendant un an, conformément au principe énoncé, sauf remplacement pendant ce délai.
2. La prime annuelle d'ancienneté prévue dans l'accord est un avantage acquis puisque les salariés en ont déjà bénéficié. Si l'accord n'est pas remplacé au cours de l'année de survie prévue par la loi, cet avantage sera maintenu.

CAS 6

ÉNONCÉ

Thème : validité d'une CC

Depuis quinze ans, Batiss, SARL spécialisée dans la construction, la rénovation et la vente d'immeubles, verse à tous ses salariés une prime de fin d'année d'un mois de salaire. La convention nationale n'est pas applicable. Mais une récente convention signée au plan local sous l'égide de la direction du travail entre certains syndicats représentatifs et une organisation d'employeurs prévoit le versement de 2 mois de salaire.

Des deux montants, lequel s'impose à Batiss ? Justifiez votre réponse.

Extrait du sujet État 2003 actualisé.

CORRIGÉ

Principe

Pour apprécier la validité d'une convention ou d'un accord professionnel, la loi pose le principe de l'accord majoritaire, soit sous la forme de la majorité d'adhésion, soit sous celle de l'absence de majorité d'opposition.

Application au cas

En l'absence de précision du sujet, on considérera que la convention signée au plan local remplit bien cette condition de validité. On constate, par ailleurs, que Batiss exerce une activité visée par la convention et est située dans le champ d'application territorial de cette convention.

À supposer que l'employeur ait adhéré à l'organisation patronale signataire, la convention s'impose à lui, qui prévoit le versement d'une prime de 2 mois de salaire.

2

PARTIE

LA VIE
DU CONTRAT
DE TRAVAIL