

DCG 3

Droit social

TOUT-EN-UN

Paulette BAUVERT

Agrégée d'économie et de gestion
Chargée de cours au CNAM-INTEC
Membre des commissions d'examen
du DCG et du DSCG

Nicole SIRET

Agrégée d'économie et de gestion
Ancienne élève de l'ENS Cachan
Membre d'une commission
régionale d'admission de commissaires
aux comptes

2017/2018



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

DUNOD

Tout le catalogue sur
www.dunod.com



ÉDITEUR DE SAVOIRS

Maquette de couverture :
Studio Piaude

Mise en page : Belle Page

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, 2017
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com
ISBN 978-2-10-076906-3
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.

Table des matières

PARTIE 1

Les sources du droit social

| | |
|---|---|
| Synthèse de cours : Vue d'ensemble des sources. Le rôle privilégié de la négociation collective | 3 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 1</i> Entreprise familiale (adhésion à une CC). <i>Cas 2</i> Création d'entreprise (champ d'application d'une CC). <i>Cas 3</i> Marine Énergie (Primauté convention de branche/convention d'entreprise) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 4</i> Société Dufert (négociation collective). <i>Cas 5</i> Entreprise Mobichêne (dénonciation accord d'entreprise, suppression de prime). <i>Cas 6</i> Société Troc (dénonciation d'un AC). <i>Cas 7</i> Batiss (validité d'une CC) | 7 |

PARTIE 2

La vie du contrat de travail

Titre 1 – La formation du contrat de travail

Chapitre 1 L'embauche

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : Le placement. Les filières de recrutement. La sélection du salarié. Les formalités liées à l'embauche. L'interdiction du travail illégal | 14 |
| Tests de connaissances • Exercice d'application : <i>Cas 8</i> Batiss (2) (test et période d'essai) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 9</i> Breizhappetit 1 (offre d'emploi et promesse d'embauche) | 17 |

Chapitre 2 Le contenu du contrat de travail

| | |
|---|----|
| Synthèse de cours : Conditions de fond. Conditions de forme. Clauses | 20 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 10</i> Chaville (qualification d'un contrat). <i>Cas 11</i> VT Lec (forme du CDI). <i>Cas 12</i> Dufert (2) (validité d'une clause de non-concurrence) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 13</i> Henry (validité d'une clause d'arbitrage et d'une clause de dédit-formation). <i>Cas 14</i> Jurisprudence 1 (clause de mobilité) | 22 |

Titre 2 – L'exécution du contrat de travail

Chapitre 1 L'exécution normale du contrat de travail

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : La période d'essai. Les obligations des parties. Les pouvoirs de l'employeur. La protection des salariés | 28 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 15</i> Bricomat (la période d'essai). <i>Cas 16</i> Société X (renouvellement de l'essai). <i>Cas 17</i> Société Z (appréciation du règlement intérieur). <i>Cas 18</i> Société Biba (absence de règlement intérieur). <i>Cas 19</i> Jurisprudence 2 (mise à pied). <i>Cas 20</i> Framéto (sanction disciplinaire). <i>Cas 21</i> Monsieur Ouf (sécurité au travail et responsabilité pénale). <i>Cas 22</i> Monsieur François (procédure disciplinaire). <i>Cas 23</i> Jurisprudence 3 (recours à expertise, CHSCT) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 24</i> (appréciation d'un règlement intérieur). <i>Cas 25</i> Monsieur Marest (responsabilité pénale de l'employeur). <i>Cas 26</i> Monsieur Pelet (responsabilité pénale et délégation de pouvoirs). <i>Cas 27</i> Monsieur Christol (sécurité au travail) <i>Cas 28</i> Breizhappetit (règlement intérieur, sécurité, transfert de contrat) • Cas de synthèse : <i>Cas 29</i> Société Gandhi. <i>Cas 30</i> Jurisprudence 4 | |
| | 34 |

Chapitre 2 Durée du travail, repos et congés

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : Le temps de travail. La durée du travail. L'aménagement du temps de travail. Les repos et congés | 44 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 31</i> Entreprise de droguerie (repos dominical). <i>Cas 32</i> Méribel. <i>Cas 33</i> Marine Énergie (2) (indemnité heures supplémentaires) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 34</i> Dufert (3) (les heures supplémentaires). <i>Cas 35</i> Tamerlan (travail de nuit). <i>Cas 36</i> Société Bois (congés de maternité et congés payés). <i>Cas 37</i> Puck (modification des horaires). <i>Cas 38</i> Ravellaz (convention de forfait) | |
| | 51 |

Chapitre 3 La rémunération du travail

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : La fixation du salaire. Les éléments du salaire. Le paiement du salaire. La protection du salaire | 57 |
| Cas de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 39</i> Société Mocda (prime) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 40</i> Supramento (salaire). <i>Cas 41</i> Jurisprudence 5 (égalité salariale) | |
| | 60 |

Chapitre 4 La formation professionnelle tout au long de la vie

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : L'apprentissage. La formation professionnelle continue. Le financement de la formation | 64 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 42</i> Madame Durand (le congé individuel de formation). <i>Cas 43</i> Monsieur Lespagnandelle (CDD et congé de formation). <i>Cas 44</i> Monsieur Martin (le congé d'enseignement) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 45</i> Dufert (4) (la formation continue). <i>Cas 46</i> Mademoiselle Elmalek (bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience) | |
| | 68 |

Chapitre 5 L'évolution du contrat de travail

| | |
|---|----|
| Synthèse de cours : La suspension du contrat de travail. La modification des conditions d'emploi. Le transfert du contrat de travail | 71 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 47</i> Mécanix (<i>modification d'un élément essentiel du contrat</i>). <i>Cas 48</i> Entreprise Michel (<i>modification du contrat à titre de sanction</i>). <i>Cas 49</i> Société Pimes (<i>modification de l'horaire de travail</i>). <i>Cas 50</i> Entreprise Wax (<i>modification du lieu de travail</i>). <i>Cas 51</i> Société SIMI (<i>transfert du siège social et consultation du CE</i>). <i>Cas 52</i> Sud-Bat (<i>transfert des contrats de travail</i>). <i>Cas 53</i> Société Troc (<i>modification de la rémunération</i>). <i>Cas 54</i> Tuileries (<i>refus d'une modification</i>). <i>Cas 55</i> Duralex Sedlex (<i>délocalisation de l'entreprise</i>). <i>Cas 56</i> Madame Hureau (<i>congé de maternité</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 57</i> Jurisprudence 6. <i>Cas 58</i> Jurisprudence 7. <i>Cas 59</i> Jurisprudence 8 • Cas de synthèse : <i>Cas 60</i> Carou | 73 |

Titre 3 – Causes de rupture du contrat de travail et obligations subséquentes

| | |
|--|----|
| Synthèse de cours : Causes de rupture du contrat de travail. Obligations consécutives à la rupture | 84 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 61</i> Monsieur William (<i>requalification d'une démission et fait commis hors du travail</i>). <i>Cas 62</i> Monsieur Laurent (<i>rupture conventionnelle</i>). <i>Cas 63</i> Monsieur François (<i>documents de rupture et prise d'acte</i>). <i>Cas 64</i> Monsieur Gabriel (<i>retraite</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 65</i> Bricomat (<i>la transaction</i>). <i>Cas 66</i> Jurisprudence 9 • Cas de synthèse : <i>Cas 67</i> Aciers Français (<i>divers cas de rupture du CDI</i>) | 86 |

PARTIE 3

Les différents types de contrats de travail

Titre 1 – Le contrat de travail à durée indéterminée et le droit du licenciement

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le CDI et ses formes atypiques. Le droit du licenciement | 96 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 68</i> Monsieur Henri (<i>licenciement pour perte de confiance</i>). <i>Cas 69</i> Monsieur Affouche (<i>licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail</i>). <i>Cas 70</i> Monsieur Rubenne (<i>licenciement pour incompatibilité d'humeur</i>). <i>Cas 71</i> Sud-Bat (<i>licenciement pour motif personnel</i>). <i>Cas 72</i> VT LEC (<i>licenciement collectif</i>). <i>Cas 73</i> Monsieur Lentier (<i>licenciement injustifié</i>). <i>Cas 74</i> Xénophon (<i>indemnité compensatrice de congés payés</i>). <i>Cas 75</i> Monsieur André (<i>licenciement pour faute</i>). <i>Cas 76</i> Prud'hommes de Nice (<i>régime juridique des indemnités de rupture</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 77</i> Monsieur Piron (<i>harcèlement moral</i>). <i>Cas 78</i> Société Tellrup (<i>licenciements économiques</i>) <i>Cas 79</i> Jurisprudence 10. • Cas de synthèse : <i>Cas 80</i> Rial | 100 |

Titre 2 – Les contrats de travail précaire

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le contrat à durée déterminée (CDD). Le contrat de travail temporaire | 108 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 81</i> Dufert (<i>recours au CDD</i>). <i>Cas 82</i> Madame Gaille (<i>CDD à terme incertain</i>). <i>Cas 83</i> Monsieur Ilet (<i>succession de contrats précaires pour pourvoir le même poste</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 84</i> PAM (<i>rupture anticipée du CDD pour faute grave</i>). <i>Cas 85</i> Duralex Sedlex (<i>recours au CDD pour remplacer une salariée en congé de maternité</i>). <i>Cas 86</i> Tellrup SAS (<i>travail à temps partiel</i>) • Cas de synthèse : <i>Cas 87</i> Climax (<i>contrat de travail à durée déterminée</i>) | 111 |

Titre 3 – Les autres types de contrats de travail

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le contrat de travail à temps partiel. Le portage salarial. Les dispositifs d'insertion professionnelle | 118 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 88</i> Mascareignes (<i>mise en place d'horaires à temps partiel</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 89</i> Madame Houix (<i>contrat de travail à temps partiel</i>) • Cas de synthèse : <i>Cas 90</i> Société Santex (<i>transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel</i>) | 121 |

PARTIE 4

Aspects collectifs du droit du travail

Titre 1 – La représentation collective

| | |
|---|-----|
| Synthèse de cours : Les délégués du personnel. Le comité d'entreprise. La délégation unique du personnel. Le comité d'entreprise européen. Les syndicats professionnels et leurs représentants. Le droit d'expression des salariés | 128 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 91</i> Machin (<i>élections professionnelles</i>). <i>Cas 92</i> Madame Peter (<i>représentation du personnel</i>). <i>Cas 93</i> Monsieur Derval (<i>grève d'un DP</i>). <i>Cas 94</i> Tuche (<i>compétence DP/CE/DS</i>). <i>Cas 95</i> Mascareignes (<i>mise en place d'un comité d'entreprise européen</i>) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 96</i> Batiss (<i>CE et délégation unique du personnel</i>). <i>Cas 97</i> Jurisprudence 11 • Cas de synthèse : <i>Cas 98</i> Vénobia | 135 |

Titre 2 – Autres aspects collectifs

Chapitre 1 Le droit de grève

| | |
|---|-----|
| Synthèse de cours : Les critères de la grève. Les limites. Les conséquences de la grève | 144 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 99</i> Dima (<i>qualification d'un arrêt de travail</i>). <i>Cas 100</i> Furex (<i>remplacement de grévistes</i>). <i>Cas 101</i> Migros (<i>grève et prime d'assiduité</i>). <i>Cas 102</i> Dufort (<i>usage normal du droit de grève ou mouvement illicite ?</i>). <i>Cas 103</i> Troc (<i>grève</i>). <i>Cas 104</i> Scierie des Vosges • Cas de synthèse : <i>Cas 105</i> Dubauchamps | 145 |

Chapitre 2 Intéressement, participation et épargne salariale

Synthèse de cours : La participation aux résultats de l'entreprise. L'intéressement. Les plans d'épargne salariale 149

Tests de connaissances • Exercices d'application : *Cas 106* Tamerlan (*droits à participation*) • **Cas d'approfondissement :** *Cas 107* Jurisprudence 12. *Cas 108* Jurisprudence 13 152

Chapitre 3 Le bilan social

Synthèse de cours : Champ d'application. Contenu. Élaboration. Diffusion 155

Tests de connaissances 156

PARTIE 5 La protection sociale

Titre 1 – Le régime général de la sécurité sociale

Chapitre 1 La protection contre les aléas de la vie

Synthèse de cours : L'assurance-maladie. L'assurance maternité. L'assurance invalidité. L'assurance décès 160

Tests de connaissances • Exercices d'application : *Cas 109* UPSO (*assurance-maladie*). *Cas 110* Chaumont (*assurance maternité et congé parental d'éducation*). *Cas 111* Breizhappetit (*travailleurs handicapés*) *Cas 112* Bausire (*assurance invalidité*). *Cas 113* Monsieur Saquet (*assurance décès et pension de réversion*) 161

Chapitre 2 La protection de la vieillesse

Synthèse de cours : La retraite. La retraite progressive. La préretraite 164

Tests de connaissances • Exercice d'application : *Cas 114* Micromaintenance (*mise à la retraite*) 166

Chapitre 3 La couverture des risques professionnels

Synthèse de cours : Les différents risques. Les obligations. La réparation 167

Tests de connaissances • Exercice d'application : *Cas 115* Bricomat (*accident du travail et faute inexcusable*) • **Cas d'approfondissement :** *Cas 116* Jurisprudence 14 169

Chapitre 4 La protection de la famille

Synthèse de cours : Les prestations générales d'entretien. La prestation d'accueil du jeune enfant. Les prestations à affectation spéciale. La prime d'activité 171

Tests de connaissances 172

Titre 2 – Le chômage

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le chômage total. L'activité partielle | 174 |
| Tests de connaissances • Exercice d'application : <i>Cas 117</i> VT LEC (l'assurance chômage). <i>Cas 118</i> Marine Énergie (Activité partielle) | 176 |

PARTIE 6

Contrôles et contentieux social

Titre 1 – Les contrôles de l'application du droit social

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le contrôle interne par l'employeur. Le contrôle externe | 182 |
| Tests de connaissances • Exercice d'application : <i>Cas 119</i> Vitel (contrôle des informations à l'embauche) • Cas d'approfondissement : <i>Cas 120</i> Pierremoz SAS (contrôle de l'activité des salariés, preuve) | 185 |

Titre 2 – Le contentieux social

| | |
|--|-----|
| Synthèse de cours : Le contentieux du travail. Le contentieux de la sécurité sociale | 190 |
| Tests de connaissances • Exercices d'application : <i>Cas 121</i> Fifo (conflit individuel du travail). <i>Cas 122</i> Dito (contestation de scrutin). <i>Cas 123</i> Mademoiselle Rose (harcèlement). <i>Cas 124</i> Franon (négociation collective). <i>Cas 125</i> Canal (séquestration). <i>Cas 126</i> Midauris (grève avec rixe). <i>Cas 127</i> Dasle (grève avec violences) | 194 |

Corrigés

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Partie 1 | Les sources du droit social | 201 |
| Partie 2 | La vie du contrat de travail | 206 |
| Partie 3 | Les différents types de contrats de travail | 247 |
| Partie 4 | Aspects collectifs du droit du travail | 267 |
| Partie 5 | La protection sociale | 283 |
| Partie 6 | Contrôles et contentieux social | 292 |

1

PARTIE

LES SOURCES DU DROIT SOCIAL

1. Vue d'ensemble des sources
2. Le rôle privilégié de la négociation collective

Synthèse de cours

Le droit social comporte deux branches : le droit de la sécurité sociale et le droit du travail.

1. Vue d'ensemble des sources

1.1 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, ordre administratif et ordre européen).

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

1.2 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 de l'Union européenne, CJUE).
- **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.

2. Le rôle privilégié de la négociation collective

2.1 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 aux niveaux interprofessionnel, professionnel, de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Leur champ d'application peut être national, régional ou local. Ils peuvent également être conclus à l'échelon européen.

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

Elle instaure un dialogue social préalable à la loi dans les domaines de la négociation nationale et interprofessionnelle susceptibles de réformer les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi ou la formation professionnelle.

2.2 Conclusion des conventions et accords collectifs d'entreprise

Définition

La convention ou l'accord collectif d'entreprise est un texte signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un employeur – ou son représentant –, dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et des garanties sociales applicables aux salariés.

a) Parties signataires

Sont habilités à négocier avec **l'employeur ou son représentant** :

- les **délégués syndicaux** ;
- les **représentants élus du personnel expressément mandatés** (membres du comité d'entreprise et délégués du personnel) en l'absence de délégués syndicaux ;
- les **élus du personnel non mandatés** en l'absence d'élus mandatés ;
- **un salarié mandaté** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche en l'absence de représentants élus mandatés ou non et de délégués syndicaux.

b) Conditions de validité

Les conditions de validité des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement diffèrent selon le domaine sur lequel ils portent et selon les personnes habilitées à les conclure.

La loi distingue les accords portant sur la durée du travail, les repos, les congés et préservation ou développement d'emplois des autres accords collectifs.

➤ **Accords portant sur la durée du travail, les repos, les congés et la préservation d'emplois**

Dans l'**entreprise ayant au moins un délégué syndical**, la validité de l'accord est subordonnée à sa **signature** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives (L. 2232-12).

À défaut, si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés**, une ou plusieurs de ces organisations ayant obtenu 30 % des suffrages disposent **d'un mois pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés** visant à valider l'accord organisée dans un **délai maximal de 2 mois**. L'accord est valide s'il est **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

➤ **Autres accords**

Dans l'**entreprise ayant au moins un délégué syndical**, la validité de l'accord est subordonnée :

- à sa signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel, sauf exception (accord collectif établissant le plan de sauvegarde de l'emploi, voir licenciements économiques) ;
- et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.
- **Écrit** : La convention (ou l'accord) doit, à peine de nullité, être écrite.
- La validité d'un accord conclu par les **élus du personnel expressément mandatés** est subordonné à **son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** (dans des conditions déterminées par décret). Mêmes conditions pour l'accord négocié avec un salarié mandaté.
- La validité des accords conclus par les **élus du personnel non mandatés** est subordonnée à **deux conditions** : 1° à sa **signature** par les représentants **élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles et 2° à **l'approbation de la commission paritaire de branche**. Lorsque l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

c) Publicité

La convention (ou l'accord) est déposée à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes. Elle s'applique dès le lendemain de son dépôt.

Ces accords, outre leur dépôt, sont rendus publics et versés dans une base de données nationale mais **l'employeur peut s'y opposer** s'il estime que la **diffusion serait préjudiciable à l'entreprise**.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés la convention collective de laquelle ils relèvent.

d) Durée

À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

2.3 Obligation de négocier

a) Périodicité et domaines de la négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage** :

- **chaque année**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la **valeur ajoutée** dans l'entreprise ;
- **chaque année**, une négociation sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie au travail** ;
- **tous les 3 ans**, dans les entreprises **d'au moins 300 salariés** une négociation sur la **gestion des emplois** et des **parcours professionnels**.

b) Périodicité et domaines de la négociation de branche ou professionnelle

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

- **au moins une fois tous les 3 ans** notamment sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- **au moins une fois tous les cinq ans** pour examiner la nécessité de réviser les classifications, sur l'institution de plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs, sur les accords de maintien dans l'emploi.

La loi prévoit des **négociations spécifiques** sur les modalités d'organisation du **temps partiel** dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, sur la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de **rémunération entre les femmes et les hommes** (obligation commune à la négociation annuelle et quinquennale).

c) Faculté d'adaptation des périodicités et des domaines de négociation

Un accord collectif définit le calendrier des négociations en y **adaptant la périodicité de celles qui sont obligatoires** dans **la limite de 3 ans** pour les négociations **annuelles**, de **5 ans** pour les négociations **triennales** et 7 ans pour les négociations quinquennales. Il peut aussi **adapter le nombre de négociations ou le regroupement** à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

d) Sanctions du non-respect des obligations de négocier

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (L 2243-1).

2.4 Portée des conventions et accords collectifs

La refondation du droit du travail attribue une **place centrale à la négociation collective**, élargit ses domaines de compétences et son champ d'action en **particulier pour les accords d'entreprise**. **Sont supplétives les dispositions légales** en l'absence d'accord collectif.

a) Le principe de faveur

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, **sauf stipulations plus favorables** (art. L. 2254-1). Ce principe relevant de l'ordre public social peut être écarté.

b) Les accords dérogatoires

Un accord d'entreprise peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés et déroger à un accord de branche ou interprofessionnel notamment dans les domaines suivants : durée du travail, congés, repos et développement de l'emploi.

Les quatre domaines suivants **sortent du champ de la dérogation** : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

c) Conflit de normes

En cas de conflit de normes, c'est la loi la plus favorable qui s'applique aux salariés **lorsqu'il n'existe aucune autre disposition**.

Tests de connaissances 1

- 1 Comment se procure-t-on le texte d'une convention collective ?
- 2 Des accords collectifs peuvent-ils 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 ?

Exercices d'application

CAS 1

ENTREPRISE FAMILIALE

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.

↳ Questions

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

CAS 2

CRÉATION D'ENTREPRISE

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.

↳ Questions

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

CAS 3

MARINE ÉNERGIE

Thème : Primauté convention de branche/convention d'entreprise

L'employeur de la SARL Marine Énergie (effectif croissant de 60 à 100 salariés) et les organisations syndicales représentatives ont signé, il y a plusieurs années, un accord d'entreprise. Celui-ci est très avantageux pour les salariés par rapport à la convention de branche. Par exemple, le minimum conventionnel prévu par la convention de branche est de 12 euros de l'heure. L'accord d'entreprise prévoit quant à lui une rémunération de 12,10 euros. L'employeur considère que cet accord n'est

plus adapté à un effectif aussi important. Il souhaite par conséquent le dénoncer et inviter les organisations syndicales à de nouvelles négociations. Les salariés sont inquiets et vous posent quelques questions.

↳ Questions

1. L'employeur souhaite profiter de l'ouverture des négociations pour rapporter le salaire minimum à un niveau inférieur à celui de la convention de branche. Dans quelle mesure un accord d'entreprise peut-il déroger à une convention de branche ? Que pensez-vous du projet de l'employeur ?
2. Quels sont les effets de la dénonciation sur l'accord d'entreprise en vigueur et les conséquences d'un échec de la négociation d'entreprise ? En cas d'échec des négociations, qu'advient-il de la rémunération de M. Karvadec embauché en 2007 et payé au salaire minimum ?

Extrait cas d'examen.

Cas d'approfondissement

CAS 4

SOCIÉTÉ DUFERT

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.

↳ Questions

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

Aucune négociation sur le thème de la pénibilité n'a été engagée.

2. L'employeur encourt-il une sanction ?

Extrait d'un sujet État actualisé.

CAS 5

ENTREPRISE MOBICHÊNE

Thème : dénonciation accord d'entreprise, suppression de prime

L'entreprise Mobichêne crée, fabrique et commercialise depuis 1953 des meubles rustiques de qualité. Elle possède deux centres de fabrication, l'un à Gap (30 salariés) l'autre à Briançon (12 salariés), ainsi qu'un siège social et un hall d'exposition-vente à Marseille comprenant 21 personnes.

La direction souhaite modifier le règlement intérieur applicable aux employés du centre commercial. L'entreprise envisage de revenir sur l'un des avantages accordés dans l'accord d'entreprise signé deux ans auparavant avec les trois syndicats de l'entreprise (CFDT, CGT, FO) : l'octroi de deux jours

de congé supplémentaires dans l'année pour permettre certains « ponts ». Des négociations ont été engagées, mais elles s'annoncent difficiles.

↳ Questions

1. **L'employeur pourra-t-il imposer cette modification si l'un des syndicats ou tous les syndicats s'y opposent ?**

Le chef d'entreprise a annoncé, au cours d'une séance du comité d'entreprise qu'il n'y aurait pas cette année de versement de la prime de fin d'année, attribuée traditionnellement à tout le personnel chaque 31 décembre.

2. **L'employeur a-t-il le droit de supprimer cette prime, qui, par ailleurs, n'est prévue ni dans l'accord d'entreprise, ni dans aucune convention collective ?**

D'après sujet État.

CAS 6

SOCIÉTÉ TROC

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, président du conseil d'administration de la société, a informé les représentants du personnel, lors de la dernière réunion du comité d'entreprise, de son désir de réaménager l'organisation du travail de la société Troc qui est régie par un accord collectif d'entreprise à durée indéterminée signé il y a deux ans. Il a donc dénoncé cet accord.

↳ Questions

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.**

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.

2. **M. Robert peut-il les rassurer ?**

Extrait d'un sujet État actualisé.

CAS 7

BATISS

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 dans le domaine d'activité de Batiss 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.

↳ Question

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

Extrait d'un sujet État actualisé.

2

PARTIE

LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1

TITRE

La formation du contrat de travail

CHAPITRE 1 L'embauche

CHAPITRE 2 Le contenu du contrat de travail

1

CHAPITRE

L'embauche

- I. Le placement
- II. Les filières de recrutement
- III. La sélection du salarié
- IV. Les formalités liées à l'embauche
- V. L'interdiction du travail illégal

Synthèse de cours

I. Le placement

L'activité de placement consiste à fournir à titre habituel des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi sans que la personne assurant cette activité devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

II. Les filières de recrutement

1. Le service public de l'emploi

Le service public de l'emploi a pour mission l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion. Il comprend le placement, le versement d'un revenu de remplacement et l'accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que l'aide à la sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés.

a) Pôle emploi

Pôle emploi permet aux demandeurs d'emploi de s'adresser à un guichet unique grâce au rapprochement des missions précédemment dévolues à l'ANPE et à l'Unedic.

b) Maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi contribuent à la coordination des actions du service public de l'emploi, en complémentarité avec l'institution nationale publique de l'emploi.

c) Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes

Elles peuvent être constituées entre l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics, des organisations professionnelles et syndicales et des associations.

2. L'embauche directe

L'employeur qui désire embaucher directement un salarié fait connaître son offre d'emploi par voie d'affichage, insertion dans la presse ou tout autre moyen de communication accessible au public (Internet...).

3. La mise à disposition de salariés

Certaines personnes sont autorisées par la loi à recruter des salariés pour les mettre à la disposition de leurs membres ou d'entreprises utilisatrices. Ce sont :

- **les groupements d'employeurs**, groupements de personnes entrant en principe dans le champ d'application d'une même convention collective qui sont constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail ;
- **les entreprises de travail à temps partagé** dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens ;
- **les structures d'insertion par l'activité économique** (associations intermédiaires, entreprises d'insertion ou entreprises de travail temporaire d'insertion) qui peuvent conclure avec l'État des conventions pour faciliter l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- **les entreprises de portage salarial** qui ont pour objet d'organiser un ensemble de relations contractuelles entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes. Le contrat de portage précise que la personne portée relève du régime du salariat, ainsi que la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ;
- **les associations intermédiaires** dont l'objet est l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.

III. La sélection du salarié

1. Les principes à respecter

➤ *Interdiction des discriminations directes et indirectes*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

➤ *Interdiction du harcèlement moral et du harcèlement sexuel et des agissements sexistes*

➤ *Respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes*

2. Le questionnaire d'embauche

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi :

- ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ;
- doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi à pourvoir.

Le candidat doit être informé, avant leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement et d'évaluation qui lui seront appliquées. Il a le droit d'obtenir les résultats.

3. Le test professionnel

Non réglementé par la loi, le test professionnel est une épreuve de courte durée destinée à vérifier l'aptitude du candidat à occuper le poste.

IV. Les formalités liées à l'embauche

1. Principe

- Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit transmettre à l'URSSAF la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Ce document permet de remplir de multiples obligations : immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, affiliation de l'employeur au régime d'assurance-maladie, demande d'adhésion à un service de santé au travail, demande d'examen médical d'embauche...
- Tous les employeurs doivent tenir à jour un registre unique du personnel rempli dans l'ordre des embauches.

Sont réputées satisfaites les obligations relatives à l'établissement du contrat de travail et aux formalités ci-dessus les dispositifs suivants : le titre-emploi service entreprise, le chèque-emploi associatif, le chèque-emploi service universel.

Ces dispositifs sont unifiés et obligatoirement dématérialisés depuis le 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises.

2. Sanctions

Le non-respect des formalités liées à l'embauche caractérise la dissimulation d'emploi salarié qui est un délit relevant du travail illégal.

V. L'interdiction du travail illégal

Le travail illégal peut prendre différentes formes.

1. Le travail dissimulé

Le travail dissimulé consiste :

- soit en une **dissimulation d'activité** - exercice à but lucratif de production, de réparation ou de services ou accomplissement d'actes de commerce par une personne qui s'est soustraite à ses obligations (immatriculation au RCS ou au RM, déclaration aux organismes sociaux, à l'administration fiscale...)