

DCG 3

DROIT SOCIAL

CORRIGÉS

4^e édition

Jean-François Bocquillon

Agrégé d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

Christine Alglave

Agrégée d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

Martine Mariage

Agrégée d'économie et gestion

en partenariat avec

DUNOD
leader de l'expertise comptable


EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Maquette de couverture : Yves Tremblay
Maquette intérieure : Yves Tremblay
Mise en page : Nord Compo

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

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{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, 2022
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com
ISBN 978-2-10-083681-9

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 Introduction au droit du travail

Chapitre ❶	Les évolutions et sources du droit du travail	5
Chapitre ❷	Les contrôles du droit et le contentieux de la relation de travail	12
▶	Partie 1: Cas de synthèse	22

PARTIE 2 Aspects individuels du droit du travail

Chapitre ❸	La formation et l'exécution du contrat de travail	25
Chapitre ❹	La diversité des contrats de travail	33
Chapitre ❺	L'évolution du contrat de travail	47
Chapitre ❻	Le temps de travail	60
Chapitre ❼	La rémunération du salarié	69
Chapitre ❽	La formation du salarié	74
Chapitre ❾	Les pouvoirs de l'employeur et les libertés des salariés	82
Chapitre ❿	Les pouvoirs de l'employeur et la protection de la santé des salariés	90
Chapitre ⓫	La rupture du contrat de travail	101
▶	Partie 2: cas de synthèse	111

PARTIE 3 Aspects collectifs du droit du travail

Chapitre ❿	La représentation collective	113
Chapitre ⓫	La négociation collective	126
Chapitre ⓬	L'association des salariés aux performances de l'entreprise	134
Chapitre ⓭	Les conflits collectifs	145
▶	Partie 3: Cas de synthèse	160

PARTIE 4 Protection sociale

Chapitre ⓮	Le droit de la protection sociale : introduction	164
Chapitre ⓯	Le contrôle et le contentieux social	170
Chapitre ⓰	Le régime général de la sécurité sociale	176
Chapitre ⓱	La protection contre le chômage	183
Chapitre ⓲	La protection sociale complémentaire	188
Chapitre ⓳	Les autres régimes de protection sociale	195
▶	Partie 4: Cas de synthèse	198

Les évolutions et sources du droit du travail

Évaluer les savoirs

1 Quiz

- Faux.** Le droit du travail s'applique aux salariés des entreprises privées, à certains salariés du secteur public (les autres ont le statut de fonctionnaire), et à certains salariés indépendants (ex. : les gérants de certaines sociétés commerciales).
- Faux.** Le principe de faveur fait qu'une source de rang inférieur peut déroger à une source de rang supérieur si elle est plus favorable. Il en est ainsi des conventions et accords collectifs qui peuvent déroger aux lois. Il existe des exceptions au principe de faveur, ce sont des dispositions d'ordre public. Toutefois des cas dérogatoires sont admis. Ces dérogations sont prévues par la loi et concernent des domaines limités (ex. : la durée du travail)
- Faux.** Les accords d'entreprise peuvent modifier les avantages octroyés dans les conventions de branche. Cette faculté existe depuis la loi du 8 août 2016 dite « loi travail ».
- Faux.** Le droit du travail s'applique à certains salariés du secteur public sous contrat de droit privé.
- Faux.** La répétition ne suffit pas pour qu'une pratique soit qualifiée d'usage. Trois conditions sont nécessaires : la généralité, la fixité et la constance.
- Vrai.** L'égalité est un principe constitutionnel. Il s'applique en droit du travail.
- Faux.** La loi fixe des durées légales du travail mais les partenaires sociaux peuvent y déroger.
- Faux.** Il est possible de mettre fin à un usage par dénonciation. Trois conditions sont nécessaires : l'information des salariés et des représentants du personnel, et le respect d'un délai de prévenance.
- Vrai.** En application du principe de primauté du droit européen, une disposition nationale ne peut pas être contraire à une norme européenne.
- Vrai.** L'égalité hommes-femmes est un principe posé en droit européen et dans le Code du travail à tous les niveaux d'exécution du contrat, donc particulièrement la rémunération. Une négociation collective est obligatoire au niveau de la branche et de l'entreprise sur cette question.

2 Le travail effectif au sens du Code du travail

- Justifiez les niveaux de présentation des règles concernant le travail effectif dans le Code du travail (voir le document ci-après).**

Les trois niveaux sont :

- les dispositions d'ordre public qui s'appliquent à tous les salariés qui relèvent du droit du travail ;
- le champ d'application de la négociation collective : les dispositions qui fixent le domaine de la négociation collective ;
- les dispositions supplétives qui déterminent les règles applicables en l'absence de négociation collective.

2. Précisez le champ d'application de chaque article du Code reproduit.

Art. L. 3121-1 : La loi définit la notion de temps de travail effectif. Deux critères sont retenus : le salarié est à la disposition de l'employeur, le salarié se conforme aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Cette définition s'applique à tous les salariés soumis au droit du travail.

Art. L. 3121-6 : Les conventions et accords collectifs peuvent prévoir les conditions de la rémunération des temps de restauration et de pause.

Art. L. 3121-8 : À défaut de négociation collective sur les temps de restauration et de pause, le contrat de travail peut en fixer la rémunération, ou l'employeur peut en fixer les modalités après consultation du comité social et économique (CSE).

Maîtriser les compétences

3 Cas Loi Travail 2018

Compétence attendue

Identifier les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer

Décryptage des compétences

L'étudiant doit être capable, sur la base d'une documentation :

- de mettre en évidence les caractères du droit du travail ;
- de montrer comment il prend en compte, dans ses évolutions récentes, les impératifs économiques et sociaux.

Identifiez, dans le document ci-après, les différentes mesures extraites de la loi Travail 2018 et les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics.

- **CDD :** Avant la loi Travail, les caractéristiques des CDD étaient fixées par la loi. Depuis, les modalités de ces contrats de travail seront déterminées par la branche. Recherche d'une plus grande flexibilité au niveau des branches qui présentent des spécificités. La loi ne fixe plus des éléments tels que la durée du CDD, le nombre de renouvellement ou encore le délai de carence.
- **Mise en place d'un contrat de projet (CDI de projet) :** emploi d'une personne pour travailler sur un projet sans donner de date de fin à la mission. Création d'un contrat de travail entre le CCD et le CDI. Concrètement il s'agit d'élargir le CDI de chantier en vigueur dans le secteur du bâtiment.
- **Fusion des instances représentatives du personnel :** dans les entreprises d'au moins onze salariés, une instance unique dénommée « comité social et économique » (CSE) remplace et fusionne le CE, le CHSCT et les DP en supprimant les effets de seuil. Le but de cette mesure est notamment de supprimer les « effets de seuil ». Aujourd'hui certaines entreprises préfèrent ne pas embaucher plutôt que de dépasser un seuil qui impose la création d'instances.
- **Plafonnement des indemnités prud'homales :** les indemnités seront plafonnées à trois mois de salaire jusqu'à deux ans d'ancienneté. Toutefois, il n'y aura aucun changement en cas de harcèlement ou de discrimination. Les indemnités prud'homales ne sont

plus laissées à l'entière discrétion du juge mais sont fixées dans la limite d'un plafond, ce qui permet aux entreprises éventuellement de les provisionner.

- **Hausse des indemnités légales de licenciement** : augmentation de 25 %. L'objectif est l'amélioration du montant des indemnités versées au salarié licencié économique ou sans cause réelle et sérieuse.
- **Délai de recours** : le délai maximal de recours aux prud'hommes sera de douze mois, quel que soit le motif de la demande. Cette mesure vise à uniformiser les délais de recours raccourcis à un an.
- **Création d'une rupture conventionnelle collective** : une négociation basée sur les départs volontaires pourra être homologuée par l'administration. La rupture conventionnelle ne pouvait être qu'individuelle. Cette négociation fondée sur les départs volontaires peut être homologuée par l'administration. C'est une alternative au licenciement économique.
- **La négociation des primes** : négociation des primes directement au niveau des entreprises (actuellement négociées au niveau des branches ou des conventions collectives). Il s'agit de donner davantage de souplesse aux entreprises en concluant des accords d'entreprise au plus près du terrain.
- **Télétravail** : un télétravailleur bénéficie des mêmes droits que tous les salariés. Il s'agit d'élargir le principe d'égalité au télétravailleur. Ainsi les accidents qui ont lieu dans le cadre du télétravail sont reconnus comme des accidents du travail. Tous les salariés auront le droit de demander à télétravailler. En cas de refus, l'employeur est tenu de justifier sa demande par écrit.
- **Dématérialisation du bulletin de paie** : les employeurs, avec l'accord de leurs salariés, peuvent envoyer les bulletins de salaire par mail. Pour des raisons écologiques et dans un but de simplification, la loi autorise les employeurs à remettre à leurs salariés un bulletin de paie électronique. Mais le salarié est en droit de s'y opposer. Pour le moment, l'employeur doit adresser au salarié une demande avant de procéder à une transmission électronique.

4 Cas Le Grand Veneur

Compétences attendues

- Repérer les sources du droit applicables à la relation de travail
- Régler un conflit de normes en droit du travail

Décryptage des compétences

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.

1. Recherchez sur le site de Légifrance les articles relatifs à la période d'essai, à la durée du travail et au paiement des heures supplémentaires.

Le site www.legifrance.gouv.fr dispose d'un moteur de recherche puissant et d'une entrée par les codes en vigueur.

Partie 1 Introduction au droit du travail

- **Article L. 1221-19** : Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :
 - 1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;
 - 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;
 - 3° Pour les cadres, de quatre mois.
- **Article L. 3121-27** : La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.
- **Article L. 3121-36** : A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

2. Précisez la période d'essai de Jules, sa durée hebdomadaire de travail et les modalités de paiement de ses heures supplémentaires.

La période d'essai de Jules, agent de maîtrise :

- La loi prévoit 3 mois de période d'essai.
- La convention collective prévoit : 2 mois.
- La convention collective est plus favorable, Jules fera 2 mois de période d'essai.

La durée hebdomadaire de travail de Jules :

- La loi prévoit 35 heures.
- La convention collective prévoit une durée hebdomadaire de travail équivalente de 39 heures.

Le paiement des heures supplémentaires de Jules :

La loi prévoit une majoration au-delà de l'horaire hebdomadaire fixée par les conventions ou accords collectifs d'au moins 10 %, à défaut d'accord la majoration est de 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

Des dispositions sont prévues dans la convention collective : les quatre premières heures sont majorées de 15 %, les 4 suivantes de 25 % et les autres de 50 %.

Les heures supplémentaires de Jules seront majorées au-delà de 39 heures hebdomadaires conformément à la convention collective.

5 Cas Data Doc

Compétence attendue

Qualifier un contrat de travail

Décryptage des compétences

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.

Relevez, dans les documents 1 et 2, les éléments retenus par les juges pour qualifier les contrats.

Contrat liant les époux X et la société Bata

Aucune liberté pour l'exploitation du commerce et prix fixés par la société Bata :

- autorisation de vente uniquement de produits Bata ;

- enregistrement des ventes au fur et à mesure sur une caisse fournie par la société Bata ;
- facturation des ventes au prix fixé par la société Bata, avec un taux de marge insuffisant pour laisser aux époux X une liberté dans la fixation des prix.

Par conséquent, la Cour de cassation par ces éléments relève l'existence d'un lien de subordination juridique constitutif d'un contrat de travail, bien que ce contrat ait été qualifié de franchise.

Contrat liant les participants à une émission de télé-réalité à la société Glem, producteur

- Existence d'une prestation de travail par les participants exécutée sous la subordination juridique de la société : obligations de prendre part aux activités et réunions, règles du programme définies unilatéralement par le producteur, orientation dans l'analyse de leur conduite, répétition de certaines scènes, heures de réveil et de sommeil fixées par la production, disponibilité permanente, sanctions éventuelles.
- Versement d'une rémunération en contrepartie du travail exécuté.

La Cour de cassation en déduit qu'il existe une prestation de travail rémunérée et un état de subordination juridique constitutif d'un contrat de travail.

6 Cas Professeur Cosinus

Compétence attendue

Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, sous-traitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques

Décryptage des compétences

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).

1. Qualifiez le contrat qui lie le professeur Cosinus et la banque Crédit Général.

Quels sont les éléments constitutifs du contrat de travail ?

Le contrat de travail se caractérise par une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique. Le salarié effectue des tâches matérielle ou intellectuelle à titre professionnel de manière effective et personnelle pour le compte d'autrui. Le travail est réalisé à titre onéreux, la rémunération est la contrepartie du travail. Le salarié se place sous l'autorité hiérarchique de son employeur pour l'exécution de son travail. L'employeur donne des ordres, en contrôle l'exécution et en sanctionne les manquements. Le lien de subordination juridique doit être prouvé et relève d'un faisceau d'indices.

En l'espèce, Tryphon Cosinus exécute une prestation de travail de nature intellectuelle pour laquelle il est rémunéré. Il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de cette prestation. Il en choisit la date, le thème et le contenu. En l'absence de lien de subordination, le contrat qui lie le professeur Tryphon Cosinus n'est pas un contrat de travail.

2. Identifiez les conséquences de cette qualification pour les parties.

En l'absence de contrat de travail Monsieur Cosinus n'a pas le statut de salarié. Il ne relève pas du droit du travail. Cela entraîne l'absence de bulletin de salaire et de versements de

cotisations tant par le salarié que par l'employeur. Monsieur Cosinus dispose par ailleurs d'une grande marge de liberté.

7 Cas Data Doc (suite)

Compétence attendue

Analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques

1. Expliquez comment et pour quelle raison la loi du 5 septembre 2018 a consacré un droit à la déconnexion pour les salariés.

L'objectif du législateur par la création d'un droit à la déconnexion pour les salariés est d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. Les dispositions visent à déterminer par la négociation collective les modalités de ce droit et les moyens mis en place pour la régulation de l'utilisation des outils numériques. En l'absence d'accord, il appartient à l'employeur d'élaborer une charte sur cette question après avoir consulté le CSE.

2. Identifiez les faits relatés dans le document 2.

Un salarié était tenu par son employeur de rester disponible en permanence à l'aide de son téléphone portable afin de se tenir prêt à intervenir. Cette situation de disponibilité permanente n'était pas considérée comme une astreinte et n'était pas compensée financièrement ou en temps de repos.

3. Expliquez ce qu'est l'astreinte.

Définition de l'astreinte (dictionnaire *Le Robert*) :

Obligation rigoureuse et contrainte

Recherche de la définition dans le Code du travail :

Article L. 3121-9 du Code du travail : Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

4. Justifiez la décision de la Cour de cassation.

La Cour de cassation a rappelé l'obligation pour l'employeur de dédommager le salarié contraint de rester disponible.

La Cour se fonde sur les dispositions de l'article L. 3121-9 du Code du travail :

- le fait que le salarié soit tenu de rester disponible en permanence correspond à la définition de l'astreinte du premier alinéa ;
- le troisième alinéa prévoit une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Préparer l'épreuve

8 Situation pratique : Éco-shirt

Compétences attendues

- Régler un conflit de normes en droit du travail
- Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, sous-traitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques
- Analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques

1. Qualifiez la nature juridique des avantages octroyés par Adrien et Justine.

Quelles sont les conditions pour que l'usage soit une norme juridique ?

Principes juridiques. Un usage est une pratique habituellement suivie dans l'entreprise sous la forme d'avantages reconnus aux salariés ou à une partie d'entre eux.

L'usage doit présenter trois critères : la généralité, la fixité et la constance. L'usage est appliqué à tous les salariés ou à une catégorie de salariés. La fixité suppose la détermination de l'avantage selon des règles objectives. L'usage a été attribué plusieurs fois.

Application. En l'espèce, les avantages accordés par Adrien et Justine sont des usages. Faisant partie des méthodes de management participatif, les avantages sont attribués de manière générale, fixe et constante.

2. Déterminez si la prime d'assiduité est discriminatoire.

Quand y a-t-il discrimination ?

Principes juridiques. La discrimination est le fait de traiter sans justification une personne de manière moins favorable qu'une autre placée dans une situation comparable.

Les critères de discrimination sont nombreux : exemples l'âge, le sexe, l'origine... L'article L. 1132-1 du Code du travail en donne la liste.

Il existe trois formes de discrimination :

- La discrimination est directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.
- La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition ou une pratique de l'entreprise, neutre en apparence entraîne un désavantage particulier pour des personnes.
- Le harcèlement constitue une discrimination lorsqu'il est pratiqué en vue d'un motif discriminatoire.

Application. En l'espèce, la prime d'assiduité est accordée sur la base de critères objectifs. Toutes les personnes dans la même situation, à savoir celles qui ne se sont pas absentées plus de 10 jours dans l'année, sont traitées de la même façon. Il n'y a pas de discrimination directe. Toutefois, certaines personnes pourraient être amenées à s'absenter dans le cadre du fonctionnement de l'entreprise (exemple : l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou des syndicats) ou pour cause de maladie, cet avantage serait alors qualifié de discrimination indirecte.

3. Identifiez et présentez la procédure à respecter.

Comment peut-il être mis fin à un usage ?

Principes juridiques. Il est possible de mettre fin à un usage par la dénonciation. Elle rend l'usage inapplicable. Trois conditions sont nécessaires. L'employeur doit informer les salariés et leurs représentants, et respecter un délai de prévenance.

Application. En l'espèce, François Piroux devra informer les salariés et leurs représentants dans un délai raisonnable de ses intentions.

Les contrôles du droit et le contentieux de la relation de travail

Évaluer les savoirs

1 Quiz

1. **Faux.** Les compétences de la Dreets sont plus larges que celles de l'inspection du travail. La Dreets est chargée du développement et des mutations économiques (Pôle entreprises, emploi et politiques publiques de cohésion sociale), des problèmes de concurrence et de protection des consommateurs (Pôle concurrence, consommation, répression des fraudes) et du respect du droit du travail par l'intermédiaire des inspections du travail.
2. **Vrai.** La rupture conventionnelle fait l'objet d'une homologation par la Dreets après l'expiration du délai de rétractation de la convention.
3. **Vrai.** Il s'agit de sa principale mission mais il en a d'autres.
4. **Faux.** L'inspecteur du travail a un droit de visite, de jour, comme de nuit, sans avoir à prévenir l'employeur.
5. **Faux.** L'inspecteur du travail tente de concilier les parties pour parvenir à un accord mais ce n'est pas lui qui a le pouvoir de régler le conflit. Ce sont les parties elles-mêmes qui peuvent le régler.
6. **Faux.** Le conseil de prud'hommes est compétent pour régler les conflits individuels du travail nés entre employeur et salarié à l'occasion du contrat de travail.
7. **Vrai.** Le tribunal correctionnel juge les délits. Les contraventions sont du ressort du tribunal de police.
8. **Faux.** Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire composée de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés et nommés par le ministère du travail et de la justice.
9. **Vrai.** La médiation ou la convention de procédure participative sont des MARD des litiges individuels du travail.

2 Les travaux de Marc-Antoine

1. **Qualifiez l'accord conclu entre Marc-Antoine et son employeur et contrôlez-en la recevabilité.**

Quelles sont les conditions de validité d'une transaction ?

Principes juridiques. La transaction est un contrat par lequel l'employeur et le salarié mettent fin à des contestations nées ou préviennent une contestation à naître, afin d'éviter de recourir à un juge.

Pour transiger, il faut :

- réunir les conditions de validité de droit commun du contrat (consentement et capacité des parties, contenu certain et licite de la transaction) ;
- un litige lié à la rupture du contrat de travail ;
- des concessions réciproques réelles consenties par l'employeur et le salarié.

L'écrit n'est pas imposé comme condition de validité mais recommandé à titre de preuve.

Application. Il s'agit d'une transaction, c'est-à-dire d'un mode alternatif de règlement des différends individuels du travail. Cette transaction semble respecter les conditions de validité des contrats :

- Consentement du cabinet juridique Ayat et de Marc-Antoine, capacité juridique des parties, contenu licite et certain de la transaction.
- Litige sur le motif du licenciement notifié au salarié.
- Concessions réciproques existent de part et d'autre : Marc-Antoine s'engage à ne pas engager d'action judiciaire contre son employeur, lequel entend lui verser une indemnité de six mois de salaire en contrepartie.

2. Identifiez les effets de cet accord pour chacune des parties.

Quels sont les effets de la transaction ?

Règles juridiques. La transaction revêt l'autorité de la chose jugée entre l'employeur et le salarié. Elle rend irrecevable les actions portées devant le juge prud'homal. Les parties peuvent donner force exécutoire à la transaction en la faisant homologuer par le juge prud'homal.

Application. La transaction revêt l'autorité de la chose jugée entre le cabinet juridique Ayat et Marc-Antoine. Marc-Antoine ne pourra plus porter le litige relatif à son licenciement devant le juge prud'homal. Marc-Antoine pourrait rendre la transaction exécutoire en demandant au juge de l'homologuer. Si le cabinet juridique Ayat ne lui versait pas l'indemnité convenue, il pourrait demander la résolution de la transaction auprès du conseil de prud'hommes.

Maîtriser les compétences

3 Cas Inspection du travail et Dreets

Compétence attendue

Identifier les missions et les moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail et de la Dreets

Décryptage des compétences

Le candidat doit être capable dans un contexte donné d'apprécier le rôle de l'inspection du travail et de la Dreets 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.

Dans les situations ci-après, identifiez les agents compétents pour intervenir ainsi que leurs rôle et moyens d'action.

Situation	Agents compétents	Rôle	Moyens d'action
1	Inspecteur du travail	Contrôler le respect de la réglementation du travail	Droit d'entrée dans l'entreprise En cas d'infraction au droit du travail, mise en demeure de réparer le matériel et de changer les équipements défectueux
2	Dreets	Assurer le respect du droit du travail	Homologuer les conventions de rupture conventionnelle
3	Inspecteur du travail	Pouvoir de décision	Il peut exiger le retrait ou la modification des clauses litigieuses du règlement intérieur qui sont contraires aux lois et règlements
4	Inspecteur du travail	Pouvoir de décision	Le licenciement d'un salarié protégé exige l'autorisation de l'inspection du travail

4 Cas Association Aide au droit

Compétence attendue

Informer sur la nature et les caractéristiques des modes alternatifs de règlement des différends dans le cadre d'un litige individuel prud'homal

Décryptage des compétences

Le candidat doit être notamment capable 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.

Informez Louise sur les modes alternatifs de règlement des différends envisageables dans sa situation.

La SA Les UNIFORMES a licencié Louise Wurz. La salariée conteste le licenciement. Pour éviter une action en justice, l'employeur voudrait recourir à un mode alternatif de règlement des différends (MARD).

À quels MARD était-il possible de recourir ?

Principes juridiques. Le litige individuel qui survient entre employeur et salarié à propos d'un contrat de travail peut être résolu amiablement par :

- Une médiation conventionnelle qui est un processus structuré par lequel les parties au litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leur différend, grâce à un médiateur choisi ou désigné par elles, qui les aide à trouver une solution.
- Une convention de procédure participative qui est conclue entre l'employeur et le salarié en litige, sans avoir saisi le juge prud'homal. Par cette convention, les parties s'engagent

à œuvrer conjointement et de bonne foi, avec l'aide de leurs avocats, à la résolution amiable de leur différend.

- Une transaction, par laquelle employeur et salarié, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou à naître au lieu d'aller devant le juge.

Application. Le litige entre Louise Wurz et la SA Les UNIFORMES n'a pas été soumis à un médiateur, ni à leurs avocats respectifs. Il n'y a pas eu de médiation conventionnelle ni de procédure participative. Louise Wurz et la SA Les UNIFORMES ont conclu une transaction. Celle-ci semble valable puisqu'elle réunit les conditions de validité du droit commun des contrats nécessaires : consentement et capacité des parties, contenu licite et certain. Il y a bien litige relatif aux suites de la rupture du contrat de travail de Louise Wurz et la SA Les UNIFORMES et intention de transiger. Des concessions réciproques sont consenties de part et d'autre : Louise Wurz s'engage à ne pas poursuivre son employeur devant le conseil de prud'hommes et la SA lui verse une indemnité. Cette transaction mettrait fin au différend qui les oppose et aurait l'autorité de la chose jugée.

5 Cas Juridictions

Compétence attendue

Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige individuel du travail

Décryptage des compétences

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.

Dans chacune des situations ci-après, indiquez la juridiction compétente. Justifiez vos réponses.

Cas	Juridiction compétente	Justification
1	Tribunal correctionnel	L'employeur a commis un délit d'entrave. Les salariés peuvent saisir le juge pénal aux fins de le faire condamner à une amende de 7 500 €.
2	Tribunal judiciaire	Il s'agit d'un contentieux concernant la représentativité du syndicat, du ressort du tribunal judiciaire.
3	Conseil de prud'hommes	La prise d'acte de rupture de Léa Martel relève de la compétence du conseil de prud'hommes qui traite des litiges individuels du travail entre employeur et salarié.
4	Tribunal administratif	L'employeur conteste le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement de la déléguée syndicale. Il s'agit d'une décision administrative pour laquelle le tribunal administratif est compétent.

6 Cas Simon Legrand

Compétence attendue

Caractériser l'infraction de travail dissimulé et ses conséquences

Décryptage des compétences

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.

Dans chacune des situations ci-après, caractérisez l'infraction et déterminez-en les conséquences.

1. Le gérant du café-restaurant pourrait-il être poursuivi pour délit de travail dissimulé ?

Principes juridiques. Le travail dissimulé peut prendre la forme d'une dissimulation d'activité ou d'une dissimulation d'un emploi salarié.

La dissimulation d'activité consiste en l'exercice d'une activité de production, de transformation, de réparation ou la réalisation d'actes de commerce, sans s'être préalablement immatriculé au registre du commerce, au répertoire des métiers, ou en omettant de réaliser les déclarations obligatoires auprès de l'URSSAF ou encore en la fraude au détachement de salariés.

La dissimulation d'un emploi salarié est une infraction prévue par le Code du travail, passible de sanctions pénales (élément légal). Elle se caractérise par le fait d'employer le salarié en ne réalisant pas de déclaration préalable à l'embauche, en ne remettant pas au salarié de bulletin de paie, de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieures à celles réellement effectuées ou de ne pas accomplir les déclarations sociales auprès de l'Urssaf (élément matériel). Il doit y avoir intention de dissimuler l'emploi pour échapper par exemple aux cotisations sociales (élément moral). Les peines encourues sont une amende de 45 000 € et trois ans d'emprisonnement.

Application. Les éléments caractérisant l'infraction de dissimulation d'emploi salarié sont ici réunis : les heures complémentaires réellement effectuées n'ont pas été déclarées ni payées alors qu'elles ont été effectuées (élément matériel). La répartition des horaires convenue avec l'employeur et les bulletins de paie de début d'année qui reprennent ces heures complémentaires permettent de penser que l'employeur avait bien conscience de dissimuler une partie des heures réalisées (élément moral). L'infraction est prévue par le Code du travail et réprimée (élément légal). Le gérant est passible de sanctions pénales : amendes de 45 000 € et emprisonnement de trois ans.

2. Qu'en pensez-vous ?

Principes juridiques. Les juges peuvent requalifier une situation de bénévolat en relation de travail salarié dès lors qu'ils mettent en évidence l'existence d'un lien de subordination juridique, critère essentiel du contrat de travail. Ce lien de subordination peut être mis en évidence grâce à des indices : l'intégration du travailleur au sein d'un service organisé (lieu de travail précis, matériel et matières premières fournis par l'employeur, horaires réguliers...). Ce lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un « l'employeur » qui donne des ordres et directives, contrôle l'exécution du travail et en sanctionne les éventuels manquements. Dès lors, les juges peuvent procéder à la requalification de la relation bénévole en relation de travail. Il y a alors aussi dissimulation d'emploi salarié