

DCG 3

DROIT SOCIAL

CORRIGÉS

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

Professeur en classes préparatoires à l'expertise comptable

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, 2019
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com
ISBN 978-2-10-079406-5

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	13

PARTIE 2 Aspects individuels du droit du travail

Chapitre ❸	La formation et l'exécution du contrat de travail	26
Chapitre ❹	La diversité des contrats de travail	34
Chapitre ❺	L'évolution du contrat de travail	48
Chapitre ❻	Le temps de travail	61
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	102

PARTIE 3 Aspects collectifs du droit du travail

Chapitre ⓬	La représentation collective	113
Chapitre ⓭	La négociation collective	126
Chapitre ⓮	L'association des salariés aux performances de l'entreprise	134
Chapitre ⓯	Les conflits collectifs	145

PARTIE 4 Protection sociale

Chapitre ⓰	Le droit de la protection sociale : introduction	164
Chapitre ⓱	Le contrôle et le contentieux social	170
Chapitre ⓲	Le régime général de la Sécurité sociale	176
Chapitre ⓳	La protection contre le chômage	183
Chapitre ⓴	La protection sociale complémentaire	188
Chapitre ⓵	Les autres régimes de protection sociale	195

Les évolutions et sources du droit du travail

Évaluer les savoirs

1 Quiz

1. **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).
2. **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).
3. **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 ».
4. **Faux.** Le droit du travail s'applique à certains salariés du secteur public sous contrat de droit privé.
5. **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.
6. **Vrai.** L'égalité est un principe constitutionnel. Il s'applique en droit du travail.
7. **Faux.** La loi fixe des durées légales du travail mais les partenaires sociaux peuvent y déroger.
8. **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.
9. **Vrai.** En application du principe de primauté du droit européen, une disposition nationale ne peut pas être contraire à une norme européenne.
10. **Vrai.** L'égalité homme/femme 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

1. Justifiez les niveaux de présentation des règles concernant le travail effectif dans le Code du travail (annexe).

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 l'annexe les différentes mesures extraites de la loi Travail 2018 et les objectifs poursuivis par les pouvoirs publics.

- **CDD** : Pour le moment, les caractéristiques des CDD sont fixées par la loi. Désormais, 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 fixera 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 CDD 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) remplacera et fusionnera 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 basée sur les départs volontaires pourra être homologuée par l'administration.
- **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.

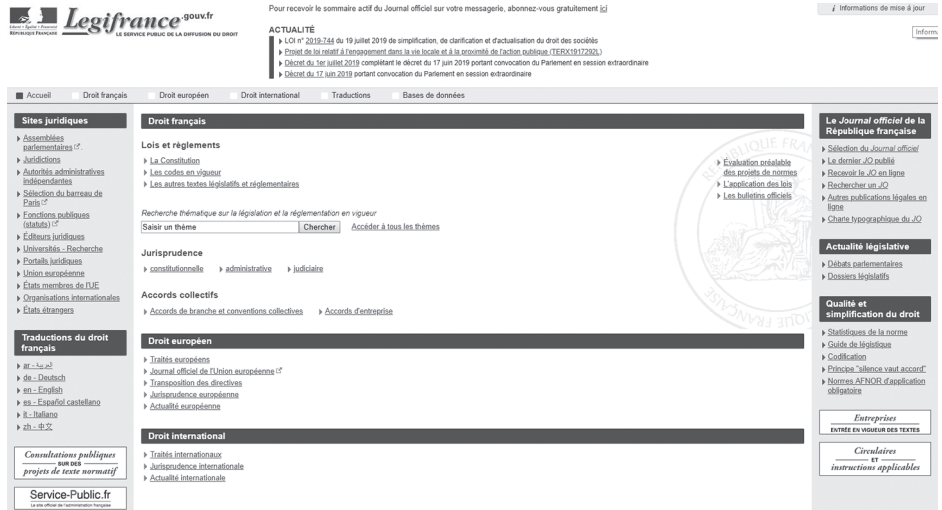
Décryptage des compétences

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. Quelle sera la durée de 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 Requalifications de contrats en cascade

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 annexes 1 et 2, les éléments retenus par les juges pour requalifier 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 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 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 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 matérielles ou intellectuelles 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. Quelles conséquences cette qualification entraîne-t-elle sur les obligations des 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 Droit à la déconnexion

Compétence attendue

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

1. Comment et pour quelle raison la loi du 5 septembre 2018 a-t-elle 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. Quels sont les faits relatés dans l'annexe 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. Qu'est-ce que 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 prise par 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. Quelle est la nature juridique des avantages octroyés par Adrien et Justine ?

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

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 conditions : 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.

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. Peut-on considérer que la prime d'assiduité est discriminatoire ?

Quand y a-t-il discrimination ?

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.

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 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), cet avantage serait alors qualifié de discrimination indirecte.

**3. François Piraux a une vision très différente d'Adrien et Justine, il envisage de retirer les primes et congés supplémentaires à ses salariés.
Quelle procédure doit-il respecter ?**

Comment peut-il être mis fin à un usage ?

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.

En l'espèce, François Piraux 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 DIRECCTE sont plus larges que celles de l'inspection du travail. La DIRECCTE est chargée du développement et des mutations économiques (Pôle entreprises, emploi et économie), 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 DIRECCTE 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 La vie d'Adèle

1. **Qualifiez la négociation conclue entre Adèle et son employeur. Ce contrat est-il valable ?**

La société Tous Ensemble envisage de licencier Adèle, découragée par sa charge de travail. Plutôt que d'engager la procédure de licenciement, son dirigeant voudrait conclure un accord avec Adèle par lequel elle s'engage à ne pas l'attaquer et Tous Ensemble lui verse, en contrepartie, l'équivalent de six mois de salaire.

Comment qualifier l'accord ? Quelles en sont les conditions de validité ?

Règles juridiques. Employeur et salarié peuvent tenter de conclure un accord de rupture du contrat de travail qui les lie. La jurisprudence exige que cet accord réponde à certaines conditions pour être valable :

- la rupture d'un commun accord est possible dès lors qu'il n'y a pas de litige entre les parties ;
- l'accord de rupture ne doit pas être en même temps une transaction.

Une transaction est un contrat par lequel l'employeur et le salarié mettent fin à un litige, moyennant des concessions réciproques, afin d'éviter d'aller devant un juge. Il sous-entend que les parties ont mis fin au contrat de travail et entendent régler une contestation qui pourrait naître de cette rupture ou qui est déjà née. L'accord de rupture intervient à un moment où la rupture n'est pas encore réalisée. Pour la jurisprudence, l'accord de rupture et la transaction sont deux actes juridiques de nature différente, qui ne peuvent pas intervenir en même temps, mais seulement de façon successive. S'ils sont conclus en même temps, ils sont tous deux nuls et de nul effet.

Application. Adèle et Tous Ensemble ont conclu un accord de rupture. Le contrat de travail d'Adèle est en cours, il n'y a pas de litige entre Tous Ensemble et Adèle et l'accord de rupture n'est pas en même temps une transaction. Cet accord de rupture respecte bien les conditions de validité exigées par la jurisprudence et est valable.

2. Quels sont les effets de l'accord ou du contrat pour chacune des parties ?

Effets de l'accord de rupture – Comparaison avec la transaction – Rupture conventionnelle

Règles juridiques. L'accord de rupture a pour objet de mettre un terme à la relation de travail entre les parties. Il s'agit d'un mode particulier de rupture du contrat de travail. L'accord signé dans ce cadre n'exclut pas que le salarié puisse intenter une action contre l'employeur (pour rappels de salaire ou sommes omises dans l'accord par exemple).

Il est donc tout à fait différent d'une transaction qui a autorité de la chose jugée et qui rend irrecevable toute action portée devant le juge.

Application. L'accord de rupture signé entre Tous Ensemble et Adèle met fin au contrat de travail qui les liait. Adèle pourrait cependant exercer un recours contre son employeur pour lui réclamer soit des rappels de salaires, soit des remboursements de frais ou autres indemnités omis dans le cadre de l'accord.

Maîtriser les compétences

3 Missions et moyens de l'inspection du travail et de la Direccte

Compétence attendue

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

Décryptage des compétences

Le candidat doit être capable dans un contexte donné d'apprécier le rôle de l'inspection du travail et de la Direccte en termes de contrôle, de conseil ou de rôle décisionnel tant auprès de l'employeur que du salarié. Il doit prendre la mesure des suites données à cette intervention, des éventuelles sanctions encourues en cas de non-respect du droit du travail ou des prérogatives de l'inspection.

Dans les situations ci-après, identifiez les agents compétents pour intervenir ainsi que leur 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	Directe	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.

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 Juridictions des litiges individuels et collectifs du travail

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 d'instance jusqu'au 31/12/2019 puis tribunal judiciaire à compter du 01/01/2020	Il s'agit d'un contentieux concernant la représentativité du syndicat, du ressort du tribunal d'instance (et à partir de 2020 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.