

DCG - UE 3 DROIT SOCIAL

Volume horaire : 150 heures

Objectifs

L'UE 3, droit social, a pour but de répondre aux exigences des professionnels de la filière en permettant aux personnes titulaires d'un DCG d'adopter un raisonnement juridique structuré et applicable à des situations concrètes et variées rencontrées en cabinet d'expertise comptable ou en entreprise. Il s'agit d'accompagner un employeur (en tant que client de l'expert-comptable ou en étant à ses côtés au sein d'une organisation) dans les différents aspects de la gestion de ses salariés.

Les compétences propres au programme de l'UE 3 doivent pouvoir s'appuyer sur les compétences transversales suivantes, communes aux enseignements de l'axe juridique :

- Analyser et interpréter une ressource juridique ;
- Effectuer une veille juridique et exploiter les informations issues de cette veille ;
- Résoudre une situation juridique en utilisant un raisonnement structuré.

Structure du programme :

Le nouveau programme a été établi en partant du référentiel d'activités professionnelles élaboré par le CNOEC. Il met davantage l'accent sur une approche par compétences professionnelles, en cohérence avec la volonté de professionnalisation du DCG.

Il se compose de trois grandes parties reprenant trois compétences essentielles en droit social :

- « *appréhender le contexte juridique en vigueur en droit social* » : le titulaire du DCG doit maîtriser le cadre juridique spécifique au droit social (champ d'application, acteurs, sources juridiques) ;
 - « *qualifier la situation juridique du client* » : le titulaire du DCG doit être capable de traiter les différents aspects d'une relation de travail classique, dans le cadre du contrat de travail de droit commun, c'est-à-dire le CDI à temps plein (règles juridiques encadrant la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail) ;
 - « *appliquer le cadre juridique adapté à une situation professionnelle* » : le titulaire du DCG doit maîtriser les règles spécifiques applicables à certaines situations pouvant impacter la relation de travail (recours à des contrats de travail atypiques ; marges de manœuvre dont l'employeur dispose pour faire varier le temps de travail ; règles relatives à la suspension du contrat de travail pour maladie, accident, maternité, paternité ; modalités de gestion d'un conflit collectif).
- Contrairement à l'ancien programme, la distinction entre aspects individuels et collectifs du droit du travail n'apparaît plus comme plan d'organisation des notions. Il s'agit d'aborder les connaissances et savoirs associés par le biais de compétences professionnelles liant à la fois aspects individuels et collectifs de la relation de travail.

De même, le nouveau programme propose l'étude croisée du droit du travail et du droit de la protection sociale sur les différents thèmes abordés. L'étude de la protection sociale n'est pas un objectif en soi mais vise essentiellement à donner à l'employeur une compréhension plus large de sa situation ou de celle du salarié.

De manière générale, l'ordre de présentation des notions dans le référentiel ne contraint pas la progression pédagogique de l'enseignant qui reste libre d'ordonner la présentation de ces notions de manière différente.

La répartition horaire entre les parties et sous-parties est donnée à titre indicatif.

Prérequis et prolongements

L'étude de l'UE 3, droit social, s'inscrit dans le prolongement des autres UE juridiques du DCG (UE 1 et UE 2) : sources du droit, régime juridique d'un contrat, responsabilité, contentieux. La détermination de la norme applicable à une situation juridique est devenue une exigence essentielle en droit du travail du fait de la place croissante reconnue au droit négocié par les partenaires sociaux et de l'articulation complexe des normes issues des différents niveaux de négociation.

La nécessité d'introduire un continuum dans la formation, avec une montée en compétences entre le DCG et le DSCG, a également été prise en compte. Ainsi, les aspects sociaux liés aux procédures collectives, aux groupes de sociétés et aux restructurations d'entreprises sont désormais traités uniquement dans le cadre de l'UE 1 du DSCG.

Compétences professionnelles	Connaissances et savoirs associés	Limites de connaissances et précisions du champ d'étude
Partie 1 – Appréhender le contexte juridique en vigueur en droit social (50 heures)		
1.1 Maîtriser les spécificités du droit social (10 heures)		
Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail et en déduire les conséquences juridiques.	Définition du droit social : droit du travail et droit de la protection sociale Caractères du droit du travail : dimension individuelle (protection du salarié), dimension collective Critères de qualification du contrat de travail Champ d'application du droit du travail Pouvoir de requalification du juge	- On distinguera le salariat d'autres situations de travail telles que le bénévolat et le recours à un prestataire de service, sans réaliser l'étude de ces statuts.
Identifier le régime social auquel une personne est assujettie.	Principes fondateurs de la protection sociale : unité, universalité, uniformité Différents risques couverts Différents régimes de protection sociale Règles d'affiliation La protection sociale complémentaire (obligatoire et facultative)	- Il s'agit ici d'une présentation des différents régimes (général du salarié et assimilé salarié, agricole et indépendants), sans le détail de leur étude pour le régime agricole et celui des indépendants.
1.2 Apprécier le rôle des acteurs de la relation de travail (20 heures)		
Vérifier les conditions de mise en place d'une représentation du personnel et préciser ses attributions.	Syndicats : représentativité syndicale, section syndicale, délégué syndical et représentant de la section syndicale (mise en place, missions et moyens) Comité social et économique (CSE) : mise en place, missions et moyens	- L'étude de l'unité économique et sociale (UES) est exclue et étudiée en DSCG en UE 1. - Seule la définition de la BDESE sera abordée. On se limitera à lister les thématiques obligatoires.

	Protection des membres du CSE et des syndicats : personnes protégées, moyens de protection, délits d'entrave Information des représentants du personnel et base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)	
Déterminer les missions et les moyens d'action des instances de contrôle en droit social.	Missions principales de l'inspection du travail et des inspecteurs du recouvrement (URSSAF) Moyens d'action de l'inspection du travail et des inspecteurs du recouvrement (URSSAF) Travail dissimulé	
Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige. Expliquer les spécificités de la procédure prud'homale.	Contentieux civil du travail Contentieux pénal du travail Contentieux administratif du travail Contentieux de la Sécurité sociale	- L'étude de la procédure prud'homale se limite aux spécificités suivantes : paritarisme, conciliation préalable obligatoire, audience de départage, voies de recours.
1.3 Déterminer la règle applicable à une situation de travail (20 heures)		
Vérifier le respect des modalités d'adoption, de modification et de dénonciation des sources professionnelles du droit du travail. Apprécier la validité des sources professionnelles du droit du travail. Déterminer si un accord ou une convention collective s'applique à une entreprise. Résoudre un conflit de normes en droit social.	Sources du droit du travail et de la protection sociale : sources internationales et européennes, sources nationales étatiques et professionnelles et normes adoptées par l'employeur (règlement intérieur, usages, engagements unilatéraux). Différents niveaux de négociation : accord national interprofessionnel (ANI), accord ou convention de branche et accord d'entreprise. Règles de la négociation collective : adoption, révision, dénonciation, application, extension	

	et élargissement des conventions et accords collectifs. Articulation des normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi et aux autres sources du droit.	
Partie 2 – Qualifier la situation juridique du client (70 heures)		
2.1 Accompagner l’employeur dans la formation du contrat de travail (10 heures)		
Apprécier la validité et la portée d’un recrutement. Déterminer les obligations inhérentes à tout contrat de travail. Apprécier l’intérêt et la validité des clauses spécifiques d’un contrat de travail et des conditions de leur mise en œuvre.	Recrutement : acteurs, restrictions à la liberté d’embauche, modalités de recrutement. Formation du contrat de travail : • offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail • conclusion du contrat de travail • conditions de fond (consentement, capacité, contenu licite et certain) • conditions de forme Formalités liées à l’embauche. Obligations de l’employeur et du salarié. Clauses spécifiques inscrites dans un contrat de travail : période d’essai, non-concurrence, dédit-formation, mobilité géographique, objectifs, exclusivité.	
2.2 Accompagner l’employeur dans l’exécution du contrat de travail (45 heures)		
Évaluer le temps de travail du salarié et en déduire le régime juridique applicable. Vérifier le respect du cadre légal des droits à congés payés et des droits au repos du salarié.	Temps de travail effectif. Durée du travail : durée légale, régime juridique des heures supplémentaires.	- L’étude du régime des heures d’équivalence est exclue. - Le candidat doit être en mesure de citer des exceptions au repos dominical mais n’a pas à en connaître le régime.

	Congés et repos : • congés payés • jours fériés • repos (quotidien, hebdomadaire et dominical)	
Distinguer les éléments de la rémunération et en déduire le régime juridique applicable. Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération. Préciser le cadre légal et conventionnel des dispositifs de partage de la valeur.	Éléments de la rémunération : salaire de base, avantages en nature, gratifications bénévoles ou compléments de salaire, pourboires, indemnités et remboursement des frais professionnels. Cadre légal et conventionnel de la rémunération : interdiction des discriminations, principe « à travail égal, salaire égal », égalité femme-homme, salaire minimum, interdiction des clauses d'indexation, transparence salariale. Bulletin de salaire : mentions obligatoires et interdites, notions de salaire brut et de salaire net. Règles encadrant la remise, la conservation et la force probante du bulletin de salaire. Dispositifs de partage de la valeur : • participation des salariés aux résultats de l'entreprise • intéressement	- La méthode d'évaluation de l'index de l'égalité professionnelle est exclue. - Les plans d'épargne à connaître sont : le PEE (plan d'épargne entreprise), le PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif). - Est uniquement attendue une présentation des avantages fiscaux et sociaux, sans que la connaissance des taux ni aucun calcul ne soient exigés.

	• prime de partage de la valeur • plans d'épargne salariale (modalités de mise en place et d'alimentation)	
Vérifier les obligations de l'employeur en matière de formation. Vérifier les conditions de mobilisation d'un dispositif de formation à l'initiative de l'employeur ou du salarié et en déduire le régime juridique.	Obligations de l'employeur : • financement de la formation • adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et du poste de travail • entretien professionnel Plan de développement des compétences. Mobilisation du compte personnel de formation ou d'un projet de transition professionnelle. Validation des acquis de l'expérience.	
Apprécier la validité de l'exercice du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur.	Le règlement intérieur et ses adjonctions Droit disciplinaire : • fautes et sanctions disciplinaires • garanties procédurales • contrôle judiciaire Articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les libertés et droits fondamentaux du salarié. Articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et le principe de non-discrimination.	

	Articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les notions d'harcèlement moral et sexuel.	
Identifier les acteurs chargés de la protection de la santé du salarié et préciser leurs missions. Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur et ses sanctions. Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son obligation d'alerte, dans une situation donnée.	Missions des acteurs de la santé au travail : comité social et économique (CSE), commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), service de santé au travail, médecin du travail, caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Obligations de l'employeur et sanctions : • obligation générale de sécurité (étendue et mise en œuvre) • obligation générale d'information, de prévention et de formation (DUERP) • responsabilités civile et pénale Droits et obligations du salarié en matière de sécurité et de santé.	- La liste exhaustive des attributions n'est pas attendue. - La caractérisation des infractions pénales n'est pas attendue.
Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail, et en déduire les conséquences juridiques correspondantes.	Cas de modification du contrat de travail. Cas de modification des conditions de travail.	- Le télétravail peut être abordé ici à titre d'exemple sans que son régime juridique ne soit à connaître. - Le cas particulier de la modification du contrat de travail par un accord de performance collective est à étudier.

2.3 Accompagner l'employeur dans la rupture du contrat de travail (15 heures)

Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée et en déduire les conséquences juridiques et financières. Apprécier la validité de la rupture du contrat de travail.	Le licenciement pour motif personnel : faits fautifs et non fautifs, procédure. Le licenciement pour motif économique : caractérisation du motif économique, obligations de l'employeur, procédures de licenciement individuel et collectif. Les autres modes de rupture du contrat de travail : démission, prise d'acte de la rupture, rupture conventionnelle, force majeure, résiliation judiciaire, départ et mise à la retraite. Les effets de la rupture du contrat de travail.	- Seule une étude du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et du congé de reclassement à partir d'une documentation est attendue.
Repérer les hypothèses de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi. Vérifier les conditions d'attribution de la pension de retraite du régime général et identifier les éléments de calcul de la pension.	Le chômage total : les conditions d'attribution de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et la durée d'indemnisation. Protection de la vieillesse : droits à pension de retraite de base et complémentaire, et prestations	- Les modalités de calcul de l'ARE sont exclues. - Les règles du cumul emploi/retraite sont exclues.

Partie 3 - Appliquer le cadre juridique adapté à une situation professionnelle (30 heures)

3.1 Adapter le type de contrat de travail à une situation donnée (8 heures)

Proposer à l'employeur un contrat de travail adapté à une situation donnée. Apprécier la légalité de la mise en œuvre du contrat de travail dans une situation donnée.	Légalité du motif de recours et régime juridique des contrats suivants : • Contrat à durée déterminée (CDD) • Contrat de travail temporaire (CTT) • Contrat de travail à temps partiel	- Les contrats aidés ne sont pas étudiés. - Tous les motifs de recours au CDD sont étudiés mais l'étude de son régime juridique se limite aux cas du remplacement d'un salarié et de l'accroissement temporaire d'activité.
--	---	---

	Notions sur les autres contrats : • Contrat de portage salarial • Contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) • CDI de chantier ou d'opération	- L'étude des contrats en alternance se limite aux relations entre l'employeur et l'alternant. Les aides à l'alternance et les relations avec le centre de formation ne sont pas étudiées. - L'étude du CDI de chantier se limite à son intérêt par rapport au CDI de droit commun et par rapport au CDD.
3.2 Appréhender les règles relatives à l'accident, la maladie, la grossesse (8 heures)		
Distinguer les risques professionnels et non professionnels. Apprécier la prise en charge de ces risques par l'employeur et par la protection sociale.	Principaux effets de la suspension du contrat de travail pour les parties. Étude de la suspension du contrat de travail liée à la réalisation d'un risque non professionnel (maladie et accident non professionnels, maternité, paternité, accueil de l'enfant) ou professionnel (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle). Prise en charge des risques professionnels et non professionnels par l'employeur et la protection sociale. Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et son incidence pour l'employeur et le salarié.	- L'étude des congés d'adoption et d'éducation des enfants n'est pas attendue.

3.3 Adapter les règles relatives au temps de travail (5 heures)

Apprécier les marges de manœuvre de l'employeur pour adapter le temps de travail d'un salarié à temps plein.	Travail de nuit. Aménagement du temps de travail. Activité partielle. Conventions de forfait en heures et en jours.	
--	--	--

3.4 Accompagner l'employeur dans le traitement d'un conflit collectif (5 heures)

Caractériser un conflit collectif et en déduire les conséquences pour les parties.	Grève et mouvement illicite. Effets de la grève. Exercice anormal du droit de grève et ses conséquences juridiques. « Lock-out ». Règlement des conflits collectifs non contentieux (protocole de fin de grève et procédures légales).	
--	--	--

3.5 Accompagner l'employeur dans l'évolution de sa situation juridique (4 heures)

Repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur et en déduire les conséquences juridiques pour l'une et l'autre des parties.	Modification de la situation juridique de l'employeur. Conséquences juridiques sur la relation de travail.	- Seuls les cas légaux de transfert d'entreprise sont à connaître. Pour l'étude éventuelle des autres cas, une documentation sera fournie. - L'impact du transfert sur les institutions représentatives du personnel (IRP) ou sur l'intéressement et la participation n'est pas à étudier.
--	---	---