

UE 3 - DROIT SOCIAL

Niveau L : 150 heures - 12 ECTS

THÈMES	SENS ET PORTÉE DE L'ÉTUDE	NOTIONS ET CONTENUS
1. Introduction : les sources du droit social (15 heures)	Cette introduction a un triple objet : - donner une approche de la matière ; - définir les sources documentaires et préciser comment s'en servir ; - comprendre la hiérarchie des normes.	La définition du droit social : - construction du droit du travail et de la protection sociale - champ d'application - caractères Les règles de droit social : - les sources internationales, communautaires et nationales - les règles de conflits de loi et de juridiction - l'importance des sources professionnelles Les usages et les actes unilatéraux
2. Aspects individuels du droit du travail (65 heures)		
2.1 La formation du contrat de travail	La relation de travail est une relation contractuelle et la pratique d'entreprise doit suivre les règles du droit des obligations. Recruter, rédiger un contrat de travail, insérer des clauses particulières, opter pour un contrat à durée déterminée, réviser le contrat ou le transférer, sont autant de techniques contractuelles où se manifeste la liberté des parties.	Le recrutement : - acteurs et missions du service public de l'emploi - les restrictions à la liberté d'embauche - les modalités de recrutement Les différentes formes de contrat : le contrat à durée indéterminée et les contrats atypiques Les conditions de formation du contrat : - les conditions de fond : capacité, consentement, cause et objet - les conditions de forme Les formalités liées à l'embauche (vis-à-vis de la sécurité sociale et des services du ministère du Travail) L'exécution du contrat : les obligations de l'employeur et du salarié
2.2 L'évolution du contrat de travail	Les obligations nées du contrat de travail présentent des singularités liées au lien de subordination entre l'employeur et l'employé et au fait que le travail, moyen de subsistance essentiel du salarié, occupe une grande partie de son quotidien.	La suspension du contrat La modification du contrat Transfert d'entreprise et maintien du contrat de travail
2.3 Les conditions de travail		La durée du travail Les congés et repos La rémunération du travail : modalités de détermination du salaire et de ses éléments accessoires et complémentaires La formation : le plan de formation, le droit individuel à la formation, les congés de formation, le financement de la formation
2.4 La rupture du contrat de travail	Le droit du travail a élaboré une théorie de la rupture du contrat tout à fait originale. Il s'agit moins de l'exercice d'un droit de résiliation unilatéral d'un contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié que d'une politique de lutte contre l'exclusion, dans l'intérêt de la société.	Le licenciement : motifs et procédures Les autres modes de rupture du contrat de travail : - la démission - le commun accord des parties - le départ et la mise à la retraite - la force majeure et la résiliation judiciaire Les effets de la rupture du contrat de travail
2.5 Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés	Le pouvoir de l'employeur inhérent à sa qualité de chef d'entreprise réside dans son pouvoir normatif (élaboration de règles) mais également dans la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires. Pour limiter les abus du pouvoir de direction s'établit progressivement un corpus de droits fondamentaux de la personne au travail.	Les fondements du pouvoir de l'employeur Les actes réglementaires de l'employeur (règlement intérieur, notes de service) Le droit disciplinaire : fautes et sanctions disciplinaires, garanties procédurales, contrôle judiciaire La protection de la personne au travail : - pouvoir de direction et libertés fondamentales : discrimination, harcèlement, conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité de la personne - pouvoir de direction et protection du corps : atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité des personnes, mise en danger d'autrui, règles d'hygiène et de sécurité
3. Aspects collectifs du droit social (40 heures)		
3.1 La représentation collective	Le travail s'exerce dans une collectivité : au contrat se superposent des règles démocratiques inspirées de la représentation politique. Différentes institutions de représentation et des dispositifs d'information ont été progressivement introduits au sein de l'entreprise.	Les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel ; comité d'entreprise ou de groupe) : mise en place et rôles de ces institutions Les syndicats : la liberté syndicale, le statut juridique des syndicats, la représentation syndicale dans l'entreprise, rôles de l'action syndicale La protection des institutions représentatives du personnel et des syndicats : les personnes protégées, les moyens de la protection, les délits d'entrave Le droit d'expression des salariés

3.2 La négociation collective	La crise du "légal", la fragmentation des espaces économiques nationaux et la volonté des acteurs économiques de produire la norme sociale qui régit leurs relations exigent aujourd'hui d'accorder une place particulière à la négociation collective et aux conventions collectives.	Le droit commun de la négociation et des conventions collectives : formation de la convention et modalités d'application, extension et élargissement Le droit particulier de la négociation et des conventions collectives : accords nationaux interprofessionnels, accords et conventions de branche, accords de groupe, accords d'entreprise
3.3 L'association des salariés aux performances de l'entreprise	Différentes dispositions permettent d'associer, de façon facultative ou obligatoire, les salariés aux performances de l'entreprise.	La participation des salariés aux résultats de l'entreprise L'intéressement Les plans d'épargne
3.4 Le bilan social		Champ d'application, modalités d'élaboration et de diffusion du bilan social
4. La protection sociale (20 heures)		
4.1 Introduction au droit de la protection sociale	L'employeur verse des revenus de remplacement soit directement (tel que le maintien du salaire en cas de maternité), soit indirectement en contribuant au financement d'organismes de sécurité sociale ou de prévoyance qui prennent en charge divers risques sociaux. Ce système financé par la répartition est cependant de plus en plus concurrencé par un système fondé sur la capitalisation.	La protection sociale : régimes sociaux et assurés Organisation administrative et financière de la Sécurité sociale
4.2 Le régime général de la Sécurité sociale		La protection contre les aléas de la vie : assurances maladie, maternité, invalidité, décès La protection de la vieillesse : droits à pension de retraite et prestations La couverture des risques professionnels : accidents du travail et de trajet, maladies professionnelles La protection de la famille
4.3 La protection en cas de chômage		Chômage total Chômage partiel
4.4 La protection sociale complémentaire		Les régimes complémentaires : institutions et couvertures Les régimes d'aide sociale
4.5 Notions sur d'autres régimes	Il s'agit de préciser les modalités de couverture des risques sociaux des travailleurs indépendants.	Les assurances maladie et vieillesse des travailleurs non salariés non agricoles Le régime agricole
5. Contrôles et contentieux social (10 heures)		
5.1 Les contrôles de l'application du droit du travail et de la protection sociale	Le contentieux social est, en volume, le plus important de tous les contentieux de l'ordre judiciaire, et la conflictualité augmente chaque année. Il est donc important de connaître les mécanismes de contrôle par l'administration de l'application des règles de droit ainsi que les règles contentieuses fondamentales.	Les contrôles de l'URSSAF Le contrôle du travail dissimulé Les contrôles de l'inspection du travail
5.2 Le contentieux social		Les conflits non contentieux de la relation de travail : la grève, le lock-out, la conciliation, la médiation et l'arbitrage Les contentieux de la relation de travail : - le contentieux prud'homal - le contentieux de la Sécurité sociale - le contentieux civil du travail - le contentieux pénal du travail et de la protection sociale

Indications complémentaires

2.1 Les contrats atypiques font référence au contrat à durée déterminée, au contrat d'apprentissage, aux contrats aidés, au contrat à temps partiel, au contrat de travail temporaire, au portage social.

On mettra en exergue dans la formation du contrat certaines clauses sensibles : période d'essai, clause de non-concurrence, clause de mobilité et de résidence, clause d'exclusivité, clauses portant sur la rémunération, clause de garantie d'emploi, clause de quota.

2.3 Il s'agit d'étudier les différentes durées du travail, les heures supplémentaires, les heures de récupération, l'astreinte, l'aménagement du temps de travail (en distinguant en tant que de besoin les cadres et les non cadres).