DCG - UE 3 Droit social

Volume horaire : 150 heures – niveau L - 14 ECTS

1. Objectifs de la formation

L'UE 3 droit social a pour but de répondre aux exigences de la profession 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 le dirigeant (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.

2. 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 :

- « **comprendre 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, grossesse, 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 aspect individuel et collectif 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.

3. Pré-requis 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.

4. La mise en œuvre de compétences transversales

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 documentation juridique**
- **Effectuer une veille juridique**
- **Résoudre une situation juridique en utilisant un raisonnement structuré**

Ces compétences sont indispensables pour aborder efficacement le programme de l'UE 3.

Compétences professionnelles (nouveau programme)	Parties de l'ancien programme à titre informatif	Connaissances et savoirs associés (nouveau programme)	Limites de connaissances	Commentaires
Partie 1 – Appréhender le contexte juridique en vigueur en droit social (50 heures)				
1.1 Maîtriser les spécificités du droit social				
- Distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail et en déduire les conséquences juridiques.	1.1 Évolutions et sources du droit du travail - repères historiques relatifs à la construction du droit du travail ; - définition du droit du travail : caractères et champ d'application ; - principes récents du droit du travail : égalité homme-femme, égalité de traitement, non-discrimination.	- 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.	Les compétences suivantes ont été supprimées : - identifier les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer. - analyser les interactions entre le droit du travail et les évolutions du contexte économique. L'étude des sources du droit du travail a été basculée en 1.2.
- Distinguer le statut du salarié d'autres statuts au regard de la protection sociale.	4.1 Introduction au droit de la protection sociale - les repères historiques quant à la construction du droit de la protection sociale ;	- Principes fondateurs de la protection sociale : unité, universalité, uniformité. - Différents risques couverts.	Il s'agit ici d'une présentation d'ensemble des différents régimes de protection sociale, de connaître l'existence des différents régimes	

	<ul style="list-style-type: none"> - les grands principes de la protection sociale ; - les différents régimes. <p>4.5 La protection sociale complémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - les régimes complémentaires : institutions et opérations. 	<ul style="list-style-type: none"> - Différents régimes de protection sociale (salarié, dirigeant assimilé salarié). - La protection sociale complémentaire (obligatoire et facultative). 	<p>(général, agricole et indépendants), sans le détail de leur étude pour les régimes agricole et des indépendants.</p>	
1.2 Apprécier le rôle des acteurs de la relation de travail				
<p>- Vérifier les conditions de mise en place d'une représentation du personnel et préciser ses attributions.</p>	<p>3.1 La représentation collective</p> <ul style="list-style-type: none"> - les institutions représentatives du personnel : mise en place, missions et moyens ; - le bilan social ; - les syndicats : la liberté syndicale, le statut juridique, la représentation dans l'entreprise, rôles de l'action syndicale ; - la protection des IRP et des syndicats : les personnes protégées, les moyens de protection, le délit d'entrave. 	<ul style="list-style-type: none"> - Syndicats : représentativité syndicale, section syndicale, délégué syndical et représentant de la section syndicale (mise en place, missions, moyens). - Comité social et économique (CSE) : mise en place, missions et moyens. - Protection des membres du CSE et des syndicats : personnes protégées, moyens de protection, délits d'entrave. 	<p>L'étude de l'unité économique et sociale (UES) est exclue et étudiée en DSCG UE1.</p>	

		- Information des représentants du personnel et base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).	Seule la définition de la BDESE sera abordée. On se limitera à lister les 10 thématiques obligatoires.	Le bilan social est supprimé des savoirs associés.
- Déterminer les missions et les moyens d'action des instances de contrôle en droit social.	<p>1.2 Contrôles et contentieux de la relation de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - présentation de l'inspection du travail et des Direccte ; - les contrôles de l'application du droit du travail : le contrôle du travail dissimulé, les contrôles de l'inspection du travail. <p>4.2 Contrôles de l'application du droit de la protection social et contentieux social</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contrôles de l'URSSAF. 	<ul style="list-style-type: none"> - Missions principales de l'inspection du travail et des inspecteurs du recouvrement (URSSAF). - Travail dissimulé. 		<p>Les missions de la DREETS ne sont pas à connaître.</p> <p>Les compétences suivantes ont été supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les missions et les moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail et des DREETS. - Identifier les acteurs de la protection sociale et de la protection sociale complémentaire.
<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige. - Expliquer les spécificités de la 	<p>1.2 Contrôles et contentieux de la relation de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - les contentieux de la relation de travail : le contentieux prud'homal, les MARD, le contentieux 	<ul style="list-style-type: none"> - Contentieux civil du travail. - Contentieux pénal du travail. - Contentieux administratif du travail. 	L'étude de la procédure prud'homale se limite aux spécificités suivantes : paritarisme, conciliation préalable obligatoire, audience	<p>Les compétences suivantes ont été supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informer sur la nature et les caractéristiques des MARD dans le

<p>procédure prud'homale.</p>	<p>civil du travail, le contentieux pénal, le contentieux administratif du travail.</p> <p>4.2 Contrôles et contentieux social - le contentieux de la Sécurité sociale.</p>	<p>- Contentieux de la Sécurité sociale.</p>	<p>de départage, voies de recours.</p>	<p>cadre d'un litige individuel prud'homal. - Schématiser la procédure prud'homale.</p>
<p>1.3 Déterminer la règle applicable à une situation de travail</p>				
<p>- Vérifier le respect des modalités d'adoption, de modification et de dénonciation des sources professionnelles du droit du travail.</p> <p>- Apprécier la validité des sources professionnelles du droit du travail.</p> <p>- Déterminer si un accord ou une convention collective s'applique à une entreprise.</p>	<p>1.1 Évolutions et sources du droit du travail</p> <p>- sources spécifiques du droit du travail : sources internationales et sources européennes, sources nationales étatiques et professionnelles, jurisprudence, contrat de travail, usages et engagements unilatéraux de l'employeur ;</p> <p>- importance des sources professionnelles ;</p> <p>- hiérarchie des normes et règles de résolution des conflits de normes.</p>	<p>- 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).</p> <p>- Différents niveaux de négociation : accord national interprofessionnel (ANI), accord ou convention de branche et accord d'entreprise.</p> <p>- Règles de la négociation collective : adoption, révision, dénonciation,</p>		<p>Le terme de « hiérarchie des normes » n'est pas repris car discutable en droit social et précisé à travers le terme de « conflit de normes », étudié en 1.4.</p> <p>Les conventions et accords collectifs au niveau du groupe seront étudiés en DSCG.</p>

	<p>4.1 Introduction au droit de la protection sociale - la présentation des sources spécifiques au droit de la protection sociale.</p> <p>3.2 Négociation collective - le droit commun de la négociation et des conventions collectives : formation, révision, dénonciation, 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 d'entreprise).</p>	<p>application, extension et élargissement des conventions et accords collectifs.</p>		
<p>- Résoudre un conflit de normes en droit social.</p>	<p>1.1 Évolutions et sources du droit du travail - règles de résolution des conflits de normes.</p>	<p>- Articulation des normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi et aux autres sources du droit.</p>		<p>Cette compétence permet de déterminer la règle applicable à une situation. Elle sera ensuite utilisée en lien avec les compétences des parties 2 et 3.</p>

Partie 2 – Qualifier la situation juridique du client (70 heures)				
2.1 Accompagner le client dans la formation du contrat de travail				
<p>- Apprécier la validité et la portée d'un recrutement.</p>	<p>2.1 La formation et l'exécution du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - le recrutement : les acteurs, les restrictions à la liberté d'embauche, les modalités de recrutement ; - la formation du contrat de travail : conclusion du contrat de travail, conditions de fond, conditions de forme ; - les formalités liées à l'embauche ; - l'exécution du contrat : les obligations de l'employeur et du salarié ; - les clauses spécifiques inscrites dans un contrat de travail : période d'essai, non-concurrence, dédit-formation, mobilité, objectifs, exclusivité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement : acteurs, restrictions à la liberté d'embauche, modalités de recrutement. - Formation du contrat de travail : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 		<p>La compétence suivante a été supprimée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger une clause du contrat de travail.

<p>- Déterminer les obligations inhérentes à tout contrat de travail.</p> <p>- Apprécier l'intérêt et la validité des clauses spécifiques d'un contrat de travail et des conditions de leur mise en œuvre.</p>		<p>- Obligations de l'employeur et du salarié.</p> <p>- Clauses spécifiques inscrites dans un contrat de travail : période d'essai, non-concurrence, dédit-formation, mobilité géographique, objectifs, exclusivité.</p>		
<p>2.2 Accompagner le client dans l'exécution du contrat de travail</p>				
<p>- Évaluer le temps de travail du salarié et en déduire le régime juridique applicable.</p> <p>- Vérifier le respect du cadre légal des droits à congés payés et des droits au repos du salarié.</p>	<p>2.4 Le temps de travail</p> <p>- la durée du travail : durée légale, régime des heures supplémentaires, aménagement du temps de travail, travail de nuit, conventions de forfait, obligations de l'employeur quant à la charge de travail des salariés ;</p> <p>- les congés et repos : congés payés, jours fériés, repos, principaux types de dérogations au repos dominical.</p>	<p>- Temps de travail effectif.</p> <p>- Durée du travail : durée légale, régime juridique des heures supplémentaires.</p> <p>- Congés et repos :</p> <ul style="list-style-type: none"> • congés payés ; • jours fériés ; • repos (quotidien, hebdomadaire et dominical). 	<p>L'étude du régime des heures d'équivalence est exclue.</p> <p>Le candidat doit être en mesure de citer des exceptions au repos dominical mais n'a pas à en connaître le régime.</p>	<p>L'aménagement du temps de travail, le travail de nuit, les conventions de forfait et la charge de travail seront étudiés dans la partie 3.</p>

<p>- Distinguer les éléments de la rémunération et en déduire le régime juridique applicable.</p> <p>- Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération.</p>	<p>2.5 La rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents éléments du salaire ; - les modalités de détermination du salaire et de ses éléments accessoires et complémentaires ; - les mesures de protection du salaire à l'égard des créanciers de l'employeur et du salarié ; - le bulletin de salaire : mentions obligatoires et interdites, notion de salaire brut/net et lien avec la protection sociale ; - les conditions de remise, conservation et force probante du bulletin de salaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>La méthode d'évaluation de l'index de l'égalité professionnelle est exclue.</p>	<p>La compétence suivante a été supprimée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées. <p>Les mesures de protection du salaire à l'égard des créanciers de l'employeur et du salarié sont supprimées (étudiées en UE1 DSCG).</p>
---	--	---	--	---

<p>- Préciser le cadre légal et conventionnel des mécanismes de partage de la valeur.</p>	<p>3.3 L'association des salariés aux performances de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ; - l'intéressement ; - les plans d'épargne : PEE, PERCO. 	<ul style="list-style-type: none"> - Règles encadrant la remise, la conservation et la force probante du bulletin de salaire. - Mécanismes de partage de la valeur : <ul style="list-style-type: none"> • participation des salariés aux résultats de l'entreprise ; • intéressement ; • prime de partage de la valeur ; • plans d'épargne salariale. 	<p>Les plans d'épargne à connaître sont : le PEE (plan d'épargne entreprise), le PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif). Seuls leurs modes d'alimentation et d'abondement seront étudiés.</p>	
<p>- Vérifier les obligations de l'employeur en matière de formation.</p> <p>- Vérifier les conditions de mobilisation d'un</p>	<p>2.6 La formation du salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> - obligations de l'employeur : financement de la formation par les cotisations patronales, adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, entretien biannuel, formation lors du licenciement ; - plan de formation : outil de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligations de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • financement de la formation ; • adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et du poste de travail ; • entretien professionnel. - Plan de développement des compétences. 		<p>Les compétences suivantes ont été supprimées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différentes contributions de l'employeur au financement de la formation. - Établir le rôle des différents acteurs de la formation selon le dispositif de formation.

<p>dispositif de formation à l'initiative de l'employeur ou du salarié et en déduire le régime juridique.</p>	<p>pour répondre à ses obligations et objectifs stratégiques de gestion des compétences ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - mobilisation du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation et leurs conséquences juridiques ; - validation des acquis de l'expérience ; - acteurs de la formation : financeurs, opérateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation du compte personnel de formation ou d'un projet de transition professionnelle. - Validation des acquis de l'expérience. 		
<p>- Apprécier la validité de l'exercice du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de l'employeur.</p>	<p>2.7 Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - fondements du pouvoir de l'employeur ; - actes réglementaires de l'employeur ; - droit disciplinaire : fautes et sanctions disciplinaires, garanties procédurales, contrôle judiciaire ; - articulation entre le pouvoir de direction de l'employeur et les libertés fondamentales 	<ul style="list-style-type: none"> - Le règlement intérieur et ses adjonctions. - Droit disciplinaire : <ul style="list-style-type: none"> • 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. 		

	<p>et individuelles du salarié ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - articulation entre le pouvoir de l'employeur et le principe de non-discrimination. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 		
<ul style="list-style-type: none"> - Préciser le rôle des instances chargées de la protection de la santé du salarié. - Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité 	<p>2.8 Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - obligations de l'employeur et sanctions : obligation générale de sécurité (étendue et mise en œuvre), prévention de la pénibilité, responsabilité pénale de l'employeur au titre du code du travail et du code pénal, délégation de pouvoirs, responsabilité civile ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle 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 : 	Principes généraux en matière de prévention.	<p>Les attributions des instances chargées de la protection de la santé du salarié ne sont plus étudiées.</p> <p>La prévention de la pénibilité est remplacée par la prévention en général.</p>

<p>de l'employeur et ses sanctions.</p> <p>- Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son obligation d'alerte, dans une situation donnée.</p>	<p>- droits et obligations du salarié en matière de sécurité et de santé ;</p> <p>- acteurs de la santé au travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • obligation générale de sécurité (étendue et mise en œuvre) ; • prévention ; • responsabilité civile et pénale. <p>- Droits et obligations du salarié en matière de sécurité et de santé.</p>	<p>La caractérisation des infractions pénales n'est pas attendue.</p>	<p>Les infractions sont difficiles à caractériser et la délégation de pouvoirs est trop complexe à étudier en DCG.</p>
<p>- Qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail pour en déduire les conséquences juridiques correspondantes.</p>	<p>2.3 L'évolution du contrat de travail</p> <p>- la suspension du contrat ;</p> <p>- la modification du contrat ;</p> <p>- le transfert d'entreprise et le maintien du contrat de travail.</p>	<p>- Cas de modification du contrat de travail.</p> <p>- Cas de modification des conditions de travail.</p>	<p>Le télétravail peut être abordé ici à titre d'exemple sans que son régime juridique ne soit à connaître.</p> <p>Le cas particulier de la modification du contrat de travail par un accord de performance collective est à étudier.</p>	<p>Les cas de suspension du contrat de travail sont étudiés dans la partie 3.</p>

2.3 Accompagner le client dans la rupture du contrat de travail				
<p>- Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée et en déduire les conséquences juridiques et financières.</p> <p>- Apprécier la validité de la rupture du contrat de travail.</p>	<p>2.9 La rupture du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - le licenciement pour motif personnel : motifs et procédure ; - le licenciement pour motif économique : motifs, obligations de l'employeur, procédure de licenciement individuel, collectif de moins de 10 salariés, procédure de grand licenciement collectif ; - les autres modes de rupture du contrat de travail : la démission, la prise d'acte de la rupture, la rupture conventionnelle, la force majeure, la résiliation judiciaire, le départ et la mise à la retraite ; - les effets de la rupture du contrat de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le licenciement pour motif personnel : faits fautifs et non fautifs, procédure. - Le licenciement pour motif économique : caractérisation du motif économique, obligations de l'employeur, procédure 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. 	<p>Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et le congé de reclassement peuvent être étudiés à l'aide d'une documentation.</p>	

<p>- Repérer les hypothèses de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'allocation de retour à l'emploi.</p> <p>- Vérifier les conditions d'attribution de la pension de retraite du régime général et identifier les éléments de calcul de la pension.</p>	<p>4.4 La protection en cas de chômage</p> <p>- chômage total ; - activité partielle.</p> <p>4.3 Le régime général de la Sécurité sociale</p> <p>- la protection de la vieillesse : droit à pension de retraite et prestations.</p>	<p>Le chômage total : les conditions d'attribution de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et la durée d'indemnisation.</p> <p>Protection de la vieillesse : droits à pension de retraite de base et complémentaire et prestations.</p>	<p>Les modalités de calcul de l'ARE sont exclues.</p> <p>Les règles du cumul emploi-retraite sont exclues.</p>	<p>L'activité partielle est étudiée dans la partie 3.</p>
<p>Partie 3 Appliquer le cadre juridique adapté à une situation professionnelle (30 heures)</p>				
<p>3.1 Adapter le type de contrat de travail à une situation donnée</p>				
<p>Proposer au client un contrat de travail adapté à une situation donnée.</p> <p>Apprécier la légalité de la mise en œuvre du contrat de travail dans une situation donnée.</p>	<p>2.2 La diversité des contrats de travail</p> <p>- le CDI de chantier ou d'opération ; - les contrats atypiques : CDD, CTT, portage salarial, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ; - le contrat à temps partiel.</p>	<p>- Légalité du motif de recours et régime juridique des contrats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat à durée déterminée (CDD) ; • Contrat de travail temporaire (CTT) ; • Contrat de travail à temps partiel. <p>- Notions sur les autres contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat de portage salarial ; 	<p>Les contrats aidés ne sont pas étudiés.</p> <p>L'étude du régime du CDD se limite aux cas du remplacement d'un salarié et de l'accroissement temporaire d'activité.</p> <p>L'étude des contrats en alternance se limite aux relations entre l'employeur et</p>	<p>Le contrat à durée indéterminée (hors CDI de chantier) est étudié dans la partie 2.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) ; • CDI de chantier ou d'opération. 	<p>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.</p>	
3.2 Appréhender les règles relatives à l'accident, la maladie, la grossesse				
<p>Distinguer les risques professionnels et non professionnels.</p> <p>Apprécier la prise en charge de ces risques par l'employeur et par la protection sociale.</p>	<p>2.3 L'évolution du contrat de travail - la suspension du contrat : généralités (classification des causes de suspension, règles communes), étude des cas de suspension liés à un arrêt maladie consécutif à un risque professionnel, non professionnel, ou à une maternité.</p> <p>4.3 Le régime général de la Sécurité sociale - la protection contre les aléas de la vie :</p>	<p>- Principaux effets de la suspension du contrat de travail pour les parties.</p> <p>- Étude de la suspension du contrat de travail liée à la réalisation d'un risque non professionnel (maladie et accident non professionnels, maternité, paternité) ou professionnel (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle).</p> <p>- Prise en charge des risques professionnels et non professionnels par l'employeur et la protection sociale.</p>		<p>On n'étudie plus l'invalidité ni le risque décès.</p> <p>Ancien programme : le congé paternité n'y figurait pas.</p> <p>Le risque vieillesse est à étudier avec le départ et la mise à la retraite (rupture du contrat).</p>

	<p>assurances maladie, maternité, invalidité, décès ;</p> <p>- la couverture des risques professionnels : accidents du travail et accidents de trajet, maladies professionnelles.</p>	<p>- Faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et son incidence pour l'employeur et le salarié.</p>		
3.3 Adapter les règles relatives au temps de travail				
<p>Apprécier les marges de manœuvre de l'employeur pour adapter le temps de travail d'un salarié à temps plein.</p>	<p>2.4 Le temps de travail</p> <p>- aménagement du temps de travail ;</p> <p>- travail de nuit ;</p> <p>- principales caractéristiques des conventions de forfait ;</p> <p>- obligations de l'employeur quant à la mesure de la charge de travail des salariés.</p> <p>4.4 La protection en cas de chômage</p> <p>Activité partielle.</p>	<p>- Travail de nuit.</p> <p>- Aménagement du temps de travail.</p> <p>- Activité partielle.</p> <p>- Conventions de forfait en heures et en jours.</p>		<p>Les heures supplémentaires sont étudiées dans la partie 2.</p>
3.4 Accompagner le client dans le traitement d'un conflit collectif				
<p>Caractériser un conflit collectif et en</p>	<p>3.4 Les conflits collectifs</p> <p>- la grève</p>	<p>- Grève et mouvement illicite.</p> <p>- Effets de la grève.</p>		<p>Les procédures légales de règlement du conflit sont moins utilisées, le</p>

<p>déduire les conséquences pour les parties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le « lock-out » ; - les modes alternatifs de règlement des différends (MARD) dans le cadre d'un litige collectif : la conciliation, la médiation, l'arbitrage. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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). 		<p>protocole de fin de grève est soit un accord collectif, soit un engagement unilatéral de l'employeur.</p> <p>Les salariés protégés et le délit d'entrave sont étudiés avec les IRP dans la partie 1.</p>
<p>3.5 Accompagner le client dans l'évolution de sa situation juridique</p>				
<p>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.</p>	<p>2.3 L'évolution du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - le transfert d'entreprise et le maintien du contrat de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modification de la situation juridique de l'employeur. - Conséquences juridiques sur la relation de travail. 	<p>Seuls les cas légaux de transfert d'entreprise sont à connaître. Pour l'étude éventuelle des autres cas, une documentation sera fournie.</p> <p>L'impact du transfert sur les institutions représentatives du personnel (IRP) ou sur l'intéressement et la participation n'est pas à étudier.</p>	<p>Les effets du maintien des contrats en cas de transfert pourront être approfondis en DSCG dans le cadre des effets juridiques des opérations de restructuration.</p>