



SOC510 - Introduction au droit social Correction

EXERCICE 1 : QCM 1 (VRAI – FAUX)

1. la jurisprudence prime sur la loi

FAUX - La jurisprudence précise ou interprète la loi mais ne prime pas sur elle.

2. Les directives européennes s'intègrent immédiatement au droit français.

FAUX - Ce sont les règlements européens qui s'incorporent immédiatement au droit français. Les directives nécessitent l'intervention législative des différents Etats Membres.

FAUX – Les directives européennes ne s'appliquent pas directement par elle-même au sein des pays membres de l'Union Européenne, les états membres doivent prendre des mesures de transposition en droit interne pour rendre les directives applicables.

3. Les accords collectifs sont négociés par l'ensemble des salariés.

FAUX – Les accords d'entreprise sont négociés par les représentants des salariés et plus particulièrement par les organisations syndicales représentatives des salariés.

4. Les textes conventionnels applicables à l'entreprise doivent être obligatoirement remis au salarié lors de son embauche.

FAUX – Lors de son embauche un salarié est informé des textes applicables dans l'entreprise

5. Un accord collectif d'entreprise peut fixer une rémunération minimale plus élevée que le SMIC mais moins élevée que les salaires minima conventionnels.

FAUX – Un accord collectif d'entreprise peut fixer des salaires minima plus élevés que le SMIC mais il doit aussi respecter les minima conventionnels. En effet la convention de branche reste impérative en matière de salaires minima, donc l'accord collectif peut fixer les mêmes minima ou des minima supérieurs mais en aucun cas plus faibles.

6. Un accord d'entreprise peut fixer à 10 % le taux des heures supplémentaires alors que la loi dispose que les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25 %.

VRAI – La loi dispose qu'en l'absence d'accord collectif fixant le taux des heures supplémentaires un taux légal s'applique. Il est donc possible qu'un accord fixe un taux plus faible que la loi mais la loi interdit qu'il soit inférieur à 10 %.

7. Un employeur vient d'annoncer qu'exceptionnellement il accorder une prime de fin d'année de 200 €, ce qui correspond à un usage.

FAUX – L'usage est une pratique nécessitant constance, généralité et fixité. La constance s'oppose à l'attribution unique. Nous sommes ici en présence d'un engagement explicite et unique de l'employeur, il s'agit donc d'un engagement unilatéral.

8. Lors de la dénonciation d'un usage l'employeur doit respecter un préavis de trois mois.

FAUX – La loi ne donne aucun délai de préavis, elle se réfère uniquement à un délai « raisonnable ».





SOC510 - Introduction au droit social Correction

EXERCICE 2 : Veille sociale sur la période d'essai

La société Sports Events est une SA qui organise des événements sportifs (meeting d'athlétisme, compétitions de judo, tournoi de football...). Elle est située à Nîmes. Elle emploie 30 salariés permanents et de nombreux salariés en CDD lors des rencontres sportives. Malgré la crise sanitaire liée au COVID, son activité est en plein développement et elle prévoit de multiplier son chiffre d'affaires par trois d'ici deux ans. Elle est donc sur le point d'embaucher plusieurs salariés.

Lors d'un recrutement précédent, un conflit a eu lieu avec le salarié à propos de la durée de la période d'essai. Cette période a lieu au début du contrat : elle permet de tester le salarié. Pendant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif particulier.

M. Eric Hénoff, le dirigeant, souhaite que vous recherchiez les règles à ce sujet. Il souhaite aussi, que, à cette occasion, vous organisiez une procédure de veille sociale pour l'entreprise.

Travail à faire

1. Recherchez sur internet toutes les sources possibles en matière de durée de la période d'essai. Pour **chaque source trouvée**, conservez bien l'adresse internet.
2. Les sources utilisées vous paraissent-elles fiables (utilisez le document) ?
3. Quelle est la **convention collective** dont dépend cette entreprise ?
4. Classez les sources pour déterminer celle qu'il faudra utiliser.
5. **Rédigez une note** à l'intention de M. Hénoff pour synthétiser le résultat de vos recherches et le guider dans le choix de la durée de la période d'essai pour les futures embauches.
6. Proposez des moyens de diffusion de ces informations.

Document 1 : extrait d'un article de l'ICHEC Brussels Management School – 2014

« Il est important de pouvoir se fier à l'information que l'on a repérée, qu'elle soit imprimée ou électronique. On doit faire preuve de jugement critique pour en évaluer la qualité et il faut garder en tête que toute information dont on ignore la provenance devrait a priori être écartée. Pour évaluer la qualité des sources, on se posera les questions suivantes :

- **QUI ? Quelle est la provenance du document et qui en est l'auteur ?**

C'est la crédibilité de la source qui est évaluée. Ce critère est souvent plus facile à établir lorsqu'il s'agit de documents imprimés que lorsqu'il s'agit d'informations trouvées sur le Net.

- **POURQUOI ? Quel est l'objectif poursuivi par l'auteur de l'information ?**

On s'interroge ici sur la validité et plus particulièrement sur son objectivité.

- **COMMENT ? Les documents sont-ils basés sur des recherches ou s'agit-il de textes d'opinion ?**

C'est à nouveau la validité de l'information qui est ici évaluée ou plus particulièrement son exactitude.

- **QUAND ? A quelle date, époque, les documents ont-ils été publiés, créés ?**

C'est encore de la validité de l'information qu'il s'agit ou plus particulièrement de son actualité.

- **OU ? Dans quel pays ou quelle région les documents ont-ils été publiés ?**

On évalue la validité de l'information d'un point de vue géographique.

