TEC437 - Droit du travail S1

Présentation

Prérequis

Sont admis en Licence sur dossier les candidats titulaires d'un niveau bac+2 en comptabilité de l'un des diplômes suivants :

- L2 économie-gestion, DUT GEA, Bachelor ;
- BTS CG ; ces candidats devront apporter une preuve d'un niveau très satisfaisant en comptabilité et fiscalité ;
- Le Score IAE-Message est demandé.

La sélection des candidats est réalisée sur dossier de candidature à constituer en ligne depuis notre site internet : intec.cnam.fr (avec CV, lettre de motivation) et entretien.

Les dossiers peuvent être déposés à partir du 24 février 2025.

Objectifs pédagogiques

UE constitutive de l'année L3 de la licence générale en droit-économie-gestion, mention gestion, parcours comptabilité-contrôle-audit (CCA), formation dispensée par la voie de l'apprentissage ou en distanciel avec cours en ligne interactifs.

- identifier les principales évolutions récentes du droit du travail et les illustrer ;

- repérer les sources du droit applicables à la relation de travail ;

- régler un conflit de normes en droit du travail ;

- qualifier un contrat de travail ;

- distinguer le contrat de travail d'autres situations de travail (bénévolat, entreprise individuelle, soustraitance, etc.) et en tirer les conséquences juridiques ;

- analyser l'interaction entre le droit du travail et l'évolution des contextes économiques.

- caractériser l'infraction de travail dissimulé et ses conséquences.

- identifier les missions et moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail et des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

- déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige du travail.

- schématiser la procédure prud'homale.

- informer sur la nature et les caractéristiques des modes alternatifs de règlement des différends dans le cadre d'un litige individuel prud'homal.

- vérifier la légalité d'un recrutement ;

- distinguer pourparlers, offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail ;

- vérifier la formation du contrat de travail et les formalités liées à l'embauche ;

- déterminer les principales obligations légales des parties à un contrat de travail ;

- qualifier les clauses spécifiques d'un contrat de travail et en apprécier la validité ;

- rédiger une clause du contrat de travail et en apprécier l'intérêt.

- justifier le choix d'un contrat de travail dans un contexte donné ;

- vérifier la légalité du motif de recours au CDD ou au CTT ;

- comparer le régime juridique du CDD et du CTT ;

Mis à jour le 30-01-2026

Code : TEC437

Unité d'enseignement de type cours

2 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **22 heures**

Responsabilité nationale :
EPN10 - Comptabilité Contrôle Audit (CCA) / Anne LE NOUVEL

Contact national :

EPN10 - CCA - Intec

292 rue saint martin
75003 Paris
01 40 27 25 38
Service accueil-orientation
intec_accueil@lecnam.net

- identifier les spécificités du portage salarial, du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;

- apprécier l'intérêt du recours au temps partiel pour l'employeur.

- identifier les cas de suspension du contrat de travail et en déduire les principaux effets ;

- qualifier une modification du contrat de travail et une modification des conditions de travail ; en tirer les conséquences juridiques ;

- repérer, dans une situation donnée, une modification de la situation juridique de l'employeur et en tirer les conséquences juridiques pour l'une ou l'autre des parties.

- Qualifier le temps de travail effectif.

- Préciser le cadre légal et conventionnel du recours aux heures supplémentaires et les obligations de l'employeur en termes de repos et de rémunération, dans une situation donnée.

- Préciser les conditions et les effets du recours à l'aménagement du temps de travail, au travail de nuit et aux conventions de forfait.

- Établir le cadre légal des droits à congés payés.

- Identifier les dérogations au repos dominical et leur régime à partir d'une documentation.

- Évaluer les marges de manœuvre de l'employeur pour faire varier le temps de travail d'un salarié.

- Préciser les limites légales et conventionnelles encadrant la fixation de la rémunération.

- Analyser un bulletin de salaire au regard des règles de droit étudiées.

- Identifier les différentes contributions de l'employeur au financement de la formation.

- Préciser les obligations de l'employeur en matière d'adaptation de ses salariés aux évolutions de l'emploi et leurs conséquences juridiques.

- Repérer les différents types d'actions de formation inscrites dans un plan de formation et comprendre son intérêt pour l'employeur.

- Vérifier les conditions de mobilisation du compte personnel de formation ou d'obtention d'un congé individuel de formation.

- Établir le rôle des différents acteurs de la formation selon le dispositif de formation.

- Vérifier la validité du règlement intérieur.

- Caractériser le degré de gravité d'une faute, déterminer les sanctions associées et la procédure disciplinaire adéquate.

- Apprécier l'étendue du pouvoir de contrôle du juge sur la mise en œuvre du pouvoir de sanction de l'employeur.

- Vérifier le respect par l'employeur des libertés individuelles et fondamentales du salarié dans l'exercice de ses pouvoirs.

- Repérer un cas de discrimination dans le cadre de la relation de travail et en tirer les conséquences juridiques

- Identifier les instances chargées de la protection de la santé du salarié, et exposer leurs attributions. - Vérifier la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de retrait et/ou son droit d'alerte, dans une situation donnée.

- Analyser l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur et les sanctions

- Analyser la validité d'un licenciement pour motif personnel.

- Apprécier la possibilité pour l'employeur d'avoir recours au licenciement pour motif économique dans un contexte donné.

- Exploiter une documentation juridique relative aux obligations de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

- Décrire la procédure de validation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et ses conséquences.

- Déterminer le mode de rupture adapté à une situation donnée.

- Préciser les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail dans une situation donnée.

- Identifier les principales institutions représentatives du personnel et leurs principales attributions.

- Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place une institution représentative du personnel.

- Caractériser les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs et distinguer leurs prérogatives.

- Identifier les salariés protégés et les moyens de leur protection.

- Caractériser le délit d'entrave et ses sanctions.

- Déterminer le champ d'application de l'accord ou de la convention ordinaire, élargi ou étendu.

- Articuler les normes conventionnelles entre elles et par rapport à la loi.

- Identifier les personnes habilitées à négocier des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical.

- Vérifier les conditions de validité de l'accord ou de la convention aux différents niveaux de négociation.

- Analyser la légalité et les effets d'une procédure de dénonciation d'un accord collectif.

- Distinguer participation et intéressement.

- Repérer les situations où l'employeur est tenu de mettre en place la participation.

- Distinguer plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

- Différencier un mouvement illicite et une grève licite.

- Identifier les effets de l'exercice normal du droit de grève.

- Caractériser l'exercice anormal du droit de grève et en tirer les conséquences.

- Identifier une situation contraignante pouvant fonder un lock-out et préciser son régime.

- Caractériser conciliation, médiation et arbitrage.

- Repérer les grandes étapes et principes de la construction du droit de la protection sociale.

- Schématiser l'organisation de la protection sociale : les grands acteurs de la protection sociale et les risques couverts.

- Repérer les sources du droit de la protection sociale.

- Identifier les différents régimes sociaux.

-Identifier le régime auquel une personne est assujettie en fonction de sa situation.

- Cerner les missions et moyens d'action des inspecteurs du recouvrement.

- Déterminer la juridiction compétente à l'occasion d'un litige relatif à la Sécurité sociale.

- Identifier les risques couverts et présenter leur régime respectif.

- Distinguer la prise en charge d'un risque selon son origine professionnelle ou non.

- Qualifier un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

- Caractériser une faute inexcusable ou intentionnelle de l’employeur et son incidence pour l’employeur et sur le droit à réparation du salarié.

- Identifier les conditions d’indemnisation du chômage, les droits et obligations du demandeur d’emploi.

- Apprécier la validité du motif et des modalités de recours à l’activité partielle.

- Identifier les institutions et les opérations réalisées par les régimes complémentaires.

- Déterminer si un régime de protection sociale complémentaire est obligatoire ou facultatif.

- Identifier les personnes assujetties. - Identifier les organismes en charge de ce régime.

- Caractériser le régime social de l’assujetti.

Programme

Contenu

Partie 1. Introduction au droit du travail
Titre 1. Évolutions et sources du droit du travail
Titre 2. Les contrôles de l'application du droit du travail et le contentieux de la relation de travail

Partie 2. Aspects individuels du droit du travail
Titre 1. La formation et l'exécution du contrat de travail
Titre 2. La diversité des contrats de travail
Titre 3. L'évolution du contrat de travail
Titre 4. Le temps de travail
Titre 5. La rémunération
Titre 6. La formation du salarié
Titre 7. Pouvoirs de l'employeur et libertés des salariés
Titre 8. Pouvoirs de l'employeur et protection de la santé des salariés
Titre 9. La rupture du contrat de travail

Partie 3. Aspects collectifs du droit du travail
Titre 1. La représentation collective
Titre 2. La négociation collective
Titre 3. L'association des salariés aux performances de l'entreprise
Titre 4. Les conflits collectifs

Partie 4. La protection sociale
Titre 1. Introduction au droit de la protection sociale
Titre 2. Contrôles et contentieux social
Titre 3. Le régime général de la Sécurité sociale
Titre 4. La protection en cas de chômage
Titre 5. La protection sociale complémentaire
Titre 6. Notions sur d'autres régimes

Modalités de validation

- Contrôle continu
- Examen final

Description des modalités de validation

- Deux examens finaux par année universitaire (une session normale d'examen par semestre en janvier et mai, une session de rattrapage en juin).
- Épreuve écrite d'une durée de 3 heures, 70% de la note finale
- Contrôle continu : 30% de la note finale. La moyenne du contrôle continu s’annule en cas de rattrapage.
- Coefficient : 1
- L'UE TEC437 est validée si la note obtenue à chaque examen semestriel est au moins égale à 10/20 sans note inférieure à 6/20.
- L'UE TEC437 fait partie d'un bloc d'enseignement qui regroupe les 12 UE composant de la Licence CCA, effectuée en 1 ou 2 ans.