

LEADER DE L'EXPERTISE COMPTABLE

DCG 3

RÉFORME
2026-2027



Droit social

CORRIGÉS

J.-F. Bocquillon
C. Alglave
M. Mariage

8^e édition



- Corrigés détaillés
- Justification des quiz et QCM
- Décryptage des situations juridiques

DUNOD

DCG 3

Droit social

CORRIGÉS

RÉFORME
2026-2027



Jean-François Bocquillon

Agrégé d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à
l'expertise comptable

Christine Alglave

Agrégée d'économie et gestion

Professeur en classes préparatoires à
l'expertise comptable

Martine Mariage

Agrégée d'économie et gestion

DUNOD

Couverture : Elizabeth Riba (studio Dunod)

Maquette intérieure : Yves Tremblay

Mise en page : Nord Compo



NOUS PROTÉGEONS LE DROIT D'AUTEUR :

Ce livre ne peut être reproduit ni utilisé à des fins
d'entraînement de systèmes d'intelligence artificielle.
La fouille de textes et de données est interdite
conformément à l'article 4(3) de la Directive (UE) 2019/790.

Toute reproduction ou diffusion de cet ouvrage, même partielle,
sans autorisation, est strictement interdite.

Le piratage porte atteinte au travail des auteurs
et fragilise l'ensemble de la chaîne du livre.

En partageant ou reproduisant ce livre illégalement, vous mettez
en danger celles et ceux qui le créent, le produisent et le diffusent.

© Dunod, 2026
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-089763-6

SOMMAIRE

PARTIE 1 Appréhender le contexte juridique en vigueur en droit social

Chapitre ❶	Les situations de travail et la protection sociale	6
Chapitre ❷	Les régimes sociaux	12
Chapitre ❸	La représentation du personnel	16
Chapitre ❹	Les instances de contrôle	31
Chapitre ❺	Le litige en droit social	41
Chapitre ❻	Les sources du droit social	46
Chapitre ❼	La négociation collective	52
Chapitre ❽	Les conflits de normes en droit social	60
►	Partie 1 : Cas de synthèse	67

PARTIE 2 Qualifier la situation juridique du client

Chapitre ❾	Le recrutement et la formation du contrat de travail	72
Chapitre ❿	Les clauses spécifiques du contrat de travail	79
Chapitre ⓫	Le temps de travail	87
Chapitre ⓬	Les congés et le repos	95
Chapitre ⓭	La rémunération	100
Chapitre ⓮	Le partage de la valeur	108
Chapitre ⓯	La formation	120
Chapitre ⓰	Le pouvoir de l'employeur	130
Chapitre ⓱	La santé au travail	141
Chapitre ⓲	La modification du contrat de travail	154
Chapitre ⓳	Les modes de rupture du contrat de travail	163
Chapitre ⓴	La rupture du contrat de travail et les conséquences sur les revenus	175
►	Partie 2 : Cas de synthèse	181

PARTIE 3 Appliquer le cadre juridique adapté à une situation professionnelle

Chapitre ⓴	Les contrats de travail adaptés (atypiques)	185
Chapitre ⓶	La prise en charge des risques sociaux	200
Chapitre ⓷	Le temps de travail adapté	210
Chapitre ⓸	Les conflits collectifs	220
Chapitre ⓹	L'évolution de la situation juridique de l'employeur	233
►	Partie 3 : Cas de synthèse	242

Les situations de travail et la protection sociale

Évaluer les savoirs

Quiz

1. **c.** L'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Les autres propositions sont partielles.
2. **a et c.** Certaines dispositions peuvent être appliquées aux stagiaires.
3. **c.** L'exécution des prestations de travail + une rémunération + un lien de subordination. Les autres propositions sont partielles
4. **b.** Partiellement vrai mais la rémunération n'est pas un salaire / C. Tout dépend du nombre de clients. S'il a un client unique, on peut parler de dépendance économique.
5. **b.**
6. **b.** Il s'agit par exemple du RCS.
7. **b.** La qualification est surtout utilisée à l'envers de ce qui est affirmé. Elle permet la requalification en contrat de travail d'activités qui se disent indépendantes.
8. **a, b et d.** Selon les articles L. 7411-1 et L. 71112-1 du Code du travail et les articles L. 421-1 CASF.



RAPID'EXOS

1. Les finalités des textes

- L'article L. 8261-1 du Code du travail vise au contrôle de la durée du travail dont les impacts sur la santé des salariés ne peuvent pas être négligés.
- L'article L. 161-22 CSS fait dépendre le service d'une pension de vieillesse de la rupture du contrat de travail avec l'employeur (cas du travailleur salarié) ou de la cessation d'activité (cas du travailleur indépendant).
- L'article L. 8221-1 du Code du travail est un des articles qui organise la lutte contre le travail dissimulé. Il interdit :
 - de le mettre en œuvre. Le 1^{er} renvoie au travail dissimulé par dissimulation d'activité (L. 8221-3) et au travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (L. 8221-5) ;
 - la publicité ;
 - d'y recourir.
- L'article L. 1121-1 est l'un des piliers du droit visant à la lutte contre les discriminations.

2. Charles

Charles effectue des prestations de travail : il joue au rugby.

Charles est soumis juridiquement à l'association Stade Villefranche : il est tenu de respecter le règlement interne du club et la charte des droits et devoirs du joueur. Il s'entraîne selon les directives du club. Il participe aux compétitions et à la politique de formation.

Il reçoit une rémunération dont les contours sont précisés : une partie fixe (une indemnité mensuelle de 2 000 €) et une partie variable (des primes variant en fonction des résultats).

Les trois critères du contrat de travail sont validés.

3. Kevin et Ronald

- Le contrat liant Kevin Lefranc à la famille Otier.

Le contrat par lequel sont réalisées les diverses prestations de services qui ne sont pas exécutées sous l'empire d'un contrat de travail, est un contrat d'entreprise (encore appelé, dans le Code civil, contrat de louage d'ouvrage et d'industrie). La prestation de services est caractérisée par le fait qu'elle implique une « obligation de faire » ou, autrement dit, « une activité déterminée » (CA Paris 9-11-2017 n° 16/05321).

- Le contrat liant Kevin Lefranc et Ronald Boucher.

Il s'agit d'un contrat d'apprentissage. L'apprentissage est une forme d'éducation alternée ayant pour but de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en unité de formation par apprentissage, en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Maîtriser les compétences

1 AutoCar

1. Quelle argumentation Lucas peut-il développer pour montrer qu'il est un travailleur indépendant ?

Argument permettant de qualifier Lucas de travailleur indépendant :

- utilisation de son propre véhicule ; choix des horaires et de la quantité de travail ; absence de hiérarchie ;
- inscription sur le registre dédié aux entreprises de transport de personnes physiques. Or on sait que l'inscription sur certains registres confère une présomption simple de non-salariat (L. 8221-6 C. trav.) ;
- droit de choisir ses horaires ; droit à la déconnexion.

2. Quelle argumentation permettrait de qualifier Lucas de salarié ?

Arguments permettant de qualifier Lucas de travailleur salarié :

- rémunération imposée par l'employeur ;
- fourniture d'un service organisé (la plateforme) ;
- exclusivité de la plateforme (impossibilité d'utiliser une autre plateforme) ;
- impossibilité de travailler sans plateforme.

3. Quelle méthode le juge utiliserait-il pour qualifier l'activité de Lucas ?

Les juges vont examiner concrètement le déroulement de l'activité et rechercher les indices de la dépendance juridique ou de l'indépendance juridique. Dans un arrêt rendu le 9 juillet 2025 la Cour de cassation a pris une position inverse de celle soutenue en 2020. À l'époque, elle avait qualifié le contrat d'un chauffeur Uber de contrat de travail. En 2025, elle a considéré qu'il n'y avait pas de lien de subordination entre la société Uber et l'un de ses chauffeurs (Cass. Soc. 9-7-2025 n° 24-13.504 F-D, G. c/ Sté Uber France)

② Cas Data Doc

Relevez, dans les documents 1 et 2, les éléments retenus par les juges pour requalifier les contrats.

Contrat liant les époux X et la société Bata

Aucune liberté pour l'exploitation du commerce et prix fixés par la société Bata :

- autorisation de vente uniquement de produits Bata ;
- enregistrement des ventes au fur et à mesure sur une caisse fournie par la société Bata ;
- facturation des ventes au prix fixé par la société Bata, avec un taux de marge insuffisant pour laisser aux époux X une liberté dans la fixation des prix.

Par conséquent, la Cour de cassation par ces éléments relève l'existence d'un lien de subordination juridique constitutif d'un contrat de travail, bien que ce contrat ait été qualifié de franchise.

Contrat liant les participants à une émission de télé-réalité à la société Glem, producteur

- Existence d'une prestation de travail par les participants exécutés sous la subordination juridique de la société : obligations de prendre part aux activités et réunions, règles du programme définies unilatéralement par le producteur, orientation dans l'analyse de leur conduite, répétition de certaines scènes, heures de réveil et de sommeil fixées par la production, disponibilité permanente, sanctions éventuelles.
- Versement d'une rémunération en contrepartie du travail exécuté.

La Cour de cassation en déduit qu'il existe une prestation de travail rémunérée et un état de subordination juridique constitutif d'un contrat de travail.

③ Cas Professeur Cosinus

1. Qualifiez le contrat qui lie le professeur Cosinus et la banque Crédit Général.

Principes juridiques

Le contrat de travail se caractérise par une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique. Le salarié effectue des tâches matérielle ou intellectuelle à titre professionnel de manière effective et personnelle pour le compte d'autrui. Le travail est réalisé à titre onéreux, la rémunération est la contrepartie du travail. Le salarié se place sous l'autorité hiérarchique de son employeur pour l'exécution de son travail. L'employeur donne des ordres, en contrôle l'exécution et en sanctionne les manquements. Le lien de subordination juridique doit être prouvé et relève d'un faisceau d'indices.

Application au cas

En l'espèce, Tryphon Cosinus exécute une prestation de travail de nature intellectuelle pour laquelle il est rémunéré. Il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de cette prestation. Il en choisit la date, le thème et le contenu. En l'absence de lien de subordination, le contrat qui lie le professeur Tryphon Cosinus et la banque Crédit Général n'est pas un contrat de travail.

2. Identifiez les conséquences de cette qualification pour les parties.

En l'absence de contrat de travail Monsieur Cosinus n'a pas le statut de salarié. Il ne relève pas du droit du travail. Cela entraîne l'absence de bulletin de salaire et de versements de cotisations tant par le salarié que par l'employeur (le salarié a des « avantages » qui font défaut à l'indépendant). Monsieur Cosinus dispose par ailleurs d'une grande marge de liberté.

4 Cas Gaëlle Scribe

À l'aide de vos connaissances et des documents annexés, vous présenterez les arguments de Gaëlle ainsi que ceux de la rédactrice du journal.

Quels sont les éléments constitutifs d'un contrat de travail ?

Principes juridiques

Les éléments constitutifs du contrat de travail sont une prestation de travail contre une rémunération et l'existence d'un lien de subordination juridique.

Il existe des présomptions de salariat. Tel est le cas d'un journaliste professionnel lié par un contrat avec une entreprise de presse moyennant rémunération.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Dans un arrêt du 28 février 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le caractère variable du montant de la rémunération (des piges) ne permet pas de caractériser l'indépendance dans l'exercice de la profession de journaliste professionnel. Par conséquent la présomption de salariat subsiste.

Application au cas

Les arguments de Gaëlle. La convention par laquelle Gaëlle Scribe est liée au journal INFOsoir est un contrat de travail. Un travail est effectué. Il s'agit de la rédaction d'articles sur des thèmes politiques et sociaux. Ces thèmes sont de plus choisis par la rédaction du journal. Elle n'est donc pas libre de ces thèmes et cela démontre l'existence d'un lien de subordination juridique. Ce travail est rémunéré. Il y a donc présomption de salariat nonobstant l'irrégularité des articles rémunérés.

Les arguments de la rédactrice du journal. Il existe une présomption de salariat concernant les journalistes professionnels liés à un organisme de presse. Mais cette présomption peut être renversée en démontrant que l'activité n'était pas principale ni régulière. Ainsi il apparaît que Gaëlle Lescrive a travaillé en rédigeant des articles commandés par la rédaction. Par conséquent le versement des rémunérations est irrégulier et fonction des articles fournis. On peut donc en conclure que Gaëlle Lescrive bénéficiait d'une indépendance dans l'exercice de ses prestations et ne se trouvait pas en état de subordination juridique.

Préparer l'épreuve

5 Cas Mélody Grant

- 1. Mélody pourrait-elle cumuler son contrat de travail avec un mandat de directeur général ? Dans l'affirmative, à quelles conditions ? Dans la négative, pour quelles raisons ?**

Principes juridiques

Le cumul d'un mandat de directeur général et d'un contrat de travail est possible en SA aux conditions suivantes. Le contrat de travail doit correspondre à un emploi effectif. En pratique les éléments suivants doivent être réunis : exercice de fonctions techniques distinctes de celles du mandat, versement d'une rémunération pour ces fonctions, existence d'un lien de subordination avec la société, absence de fraude à la loi. Par ailleurs, si le DG est, en même temps, administrateur, il convient de respecter la règle du tiers. En pratique le nombre d'administrateurs liés à la société par un contrat de travail ne peut pas excéder le tiers des administrateurs en fonctions. La violation de cette règle entraîne la nullité de la nomination de l'administrateur excédentaire, le contrat de travail restant valable sauf si l'intéressé y renonce afin de pouvoir devenir administrateur.

Application au cas

En l'espèce, Mélody Grant est déjà salariée : elle occupe les fonctions de directrice administrative. Par ailleurs elle détient 30 % du capital social et autant de droits de vote. Mélody est un actionnaire minoritaire, ce qui la place en état de subordination par rapport à la société. En faisant l'hypothèse qu'elle n'est pas administrateur, on constate que toutes les conditions du cumul sont validées.

- 2. Étudiez la solution proposée par M. Kharpoff tant du point de vue de l'entreprise que du point de Mélody Grant.**

Mélody Grant exerce uniquement le mandat de DG. Elle démissionne de son contrat de travail. Assia Garbo assure les fonctions de directrice générale.

Point de vue de l'entreprise :

- deux personnes assurent deux fonctions aux compétences distinctes ;
- promotion pour Assia Garbo ;
- possibilité pour Mélody Grant de se consacrer à son mandat de DG ;
- rupture du contrat de travail à coût nul.

Point de vue de Mélody :

- la démission entraînerait la perte de la protection due au contrat de travail ;
- le mandat de DG prend fin de diverses façons, notamment la réunion des fonctions de PCA et de DG, le changement de forme sociétaire ou de mode de gouvernance et, enfin, la révocation. La révocation s'effectue à tout moment. Si elle est décidée sans juste motif, l'intéressé peut demander des dommages-intérêts à la société. En démissionnant et en acceptant le mandat de DG, Mélody s'expose aux risques financiers de l'échec. On peut supposer qu'elle est en mesure de négocier une rémunération suffisamment attractive lui permettant de lever l'hypothèque de l'échec.

3. Mélody Grant n'a pas démissionné. Elle a obtenu le poste de DG.

Assia Garbo est devenue directrice administrative. Supposez que, Mélody Grant ayant échoué dans ses fonctions de DG, soit révoquée et étudiez les conséquences de cette révocation.

Remarque. Si Assia est devenue directrice administrative on doit supposer que Mélody occupe d'autres fonctions salariées. Sinon elle ne valide pas les conditions du cumul et on pourrait considérer qu'il y a fraude à la loi.

Le cas. Si le DG échoue dans l'exercice de son mandat de DG, il pourra être révoqué par les administrateurs. Si la révocation est effectuée sans justes motifs, le DG peut demander à la société des dommages-intérêts. En cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat de DG, la perte du mandat de DG n'entraîne pas de conséquences sur le contrat de travail.

Au cas d'espèce, il conviendra d'appliquer les principes précédemment rappelés.

Évaluer les savoirs

Quiz

1. **Faux.** Les trois principes sont l'unité, l'uniformité et l'universalité.
2. **Faux.** Le RSI a disparu et, depuis le 1^{er} janvier 2020, les indépendants ont été intégrés au régime général de la Sécurité sociale.
3. **Faux.** Seuls les accidents du travail sont pris en charge intégralement.
4. **Faux.** Depuis le 1^{er} janvier 2019, un régime complémentaire unique a remplacé les deux régimes autrefois distincts.
5. **Faux.** Les salariés et les exploitants relèvent du même régime : la MSE.
6. **Faux.** La complémentaire santé est obligatoire pour les employeurs du privé depuis la 1^{er} janvier 2016.
7. **Faux.** Pour les salariés ayant une ancienneté d'une durée variable mais d'au moins un an, il y a une amélioration de l'indemnisation de la Sécurité sociale. Cette amélioration est supportée par l'employeur.
8. **Vrai.** Il est mis en place par voie conventionnelle ou par décision unilatérale de l'employeur.
9. **Faux.** Normalement la prévoyance est facultative mais une convention collective peut la rendre obligatoire (exemple : convention collective de la restauration rapide). Par ailleurs la prévoyance décès est obligatoire pour les cadres.
10. **Faux.** Dans le régime à prestations définies l'employeur s'engage sur un niveau de prestations ; dans le régime à cotisations définies, il s'engage sur un niveau de financement qu'il garantit.



RAPID'EXOS

1. Boris et sa famille

1. Identifiez le régime de Sécurité sociale dont dépendent les protagonistes de cette famille.

Boris est salarié ; il relève du régime général de la Sécurité sociale.

Valentina est travailleur indépendant ; elle relève du régime général de la sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2020.

Jacques est en apprentissage ; c'est un salarié ; il relève du régime général de la sécurité sociale.

Le père de Jacques et Amandine relèvent de la MSA.

2. Les risques indemnifiés sont-ils les mêmes dans tous les cas évoqués ?

Les risques sociaux pris en charge sont les mêmes (exemples : maladie, maternité, accidents du travail...) mais il existe encore des disparités en matière de prestations même si, le temps aidant, on observe une forte tendance à l'uniformisation.