



FACULTÉ DE DROIT  
ÉCONOMIE & GESTION

# MASTER 1 DROIT SOCIAL

RESPONSABLE

*ODILE LEVANNIER-GOUËL*

Année universitaire 2018 – 2019

## PRÉSENTATION DU MASTER

### Responsable de la formation :

Mme Odile Levannier-Gouël, Maître de conférences

[odile.gouel@univ-orleans.fr](mailto:odile.gouel@univ-orleans.fr)

M

A

S

T

E

R

Le Master **mention Droit social** constitue la deuxième grande étape de la formation des étudiants dans le dispositif L M D et se trouve composé lui-même de deux années. Le master mention Droit social propose un parcours unique : **le parcours Droit social et gestion des ressources humaines**.

La première année du master mention droit social, parcours droit social et GRH a pour objectif de permettre aux étudiants d'acquérir :

- Une solide formation en droit social
- Une double compétence droit social et GRH
- Une première expérience professionnelle à travers le stage et les projets collectifs

Elle permet l'acquisition de l'ensemble des connaissances et des méthodes de travail jugées indispensables afin de poursuivre avec succès en deuxième année de Master. Elle donne à chaque étudiant l'occasion de murir son projet professionnel grâce au stage, projet collectif, conférences.

1

Le M1 Droit social, parcours droit social et gestion des ressources humaines prépare à l'entrée en deuxième année du master 2 Droit social et GRH de l'Université d'Orléans. La formation permet également d'intégrer des masters mention droit social, d'autres masters à double compétence droit social et GRH, ou encore des masters en GRH.

- Contenu de la formation (v. également le descriptif détaillé ci-dessous)

Cette première année permet à l'étudiant d'approfondir le droit du travail, d'étudier le droit de la sécurité sociale, d'acquérir les bases de la gestion des ressources humaines. D'autres matières plus généralistes nécessaires à la formation du juriste en droit social en entreprise y sont également enseignées. Des projets collectifs sont proposés et le stage est obligatoire

- La deuxième année

Permet un perfectionnement et une professionnalisation en droit social et GRH grâce à des cours et séminaires en présence d'intervenants professionnels.

Cette deuxième année est une formation en alternance. Elle permet l'acquisition d'une expérience professionnelle significative en entreprise grâce à l'apprentissage (ou un stage pour les étudiants en formation continue).

Des projets collectifs sont intégrés à la maquette.

D

R

O

I

T

S

O

C

I

A

L

Pour de plus amples renseignements sur la deuxième année de master,

- contacter Mme Odile LEVANNIER-GOUEL et M. Damien CHENU : [odile.gouel@univ-orleans.fr](mailto:odile.gouel@univ-orleans.fr) et [damien.chenu@univ-orleans.fr](mailto:damien.chenu@univ-orleans.fr)
- consulter le site du Master : [www.m2dsgrh.fr](http://www.m2dsgrh.fr)
- consulter le livret du M2 : <http://www.univ-orleans.fr/deg/admission-inscription-0>

TABLEAU DES UNITÉS D'ENSEIGNEMENT\*  
MASTER 1 DROIT SOCIAL

	Heures Cours magistraux (CM) Travaux dirigés (TD)	COEF	ECTS
<b>Semestre 1</b>			<b>30</b>
Droit du travail approfondi	30hCM + 15hTD	6	6
Droit et gestion de l'emploi	30hCM + 15hTD	6	6
Anglais	18hTD	2	2
Droit des conditions de travail	30h CM	4	4
Droit et gestion des organisations	24h CM	4	4
Droit pénal de l'entreprise	30h CM	4	4
1 matière parmi les 2 suivantes :			
Droit des sûretés	30h CM	4	4
Droit et gestion des agents publics	30h CM	4	4
<b>Semestre 2</b>			<b>30</b>
Droit de la sécurité sociale	30hCM + 15hTD	6	6
Gestion des ressources humaines	30hCM + 15hTD	6	6
Anglais	18hTD	2	2
Droit des entreprises en difficulté	30h CM	4	4
Procédure civile	30h CM	4	4
Droit de la négociation collective	30h CM	4	4
Ouverture sur le monde professionnel		4	4
Stage			
Projet collectif			
Mémoire			

\*Sous réserve de modifications

# Composition de l'équipe pédagogique et contenu des enseignements

## SEMESTRE 1

**Mme Odile Levannier-Gouël, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

■ **Droit du travail approfondi**

Ce cours a pour objectif d'aborder et/ou d'approfondir des questions se rattachant d'abord aux relations collectives de travail : mise en place des institutions représentatives du personnel, contentieux de la désignation et des élections professionnelles. Il permet également de traiter de questions transversales en droit des relations individuelles, non abordées en cours de L3.

**M. Loïc Bretin, Responsable Ressources Humaines (URSSAF Centre), Chargé d'enseignement à l'Université d'Orléans**

■ **Droit et gestion de l'emploi**

- Les enjeux de la gestion des emplois et des compétences
- L'élaboration d'un répertoire des métiers
- L'analyse qualitative et prospective des emplois et des métiers
- La négociation d'un accord collectif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- La gestion de l'emploi et la gestion de la formation
- La gestion de l'emploi et la mobilité

**Mme Odile Levannier-Gouël, Maître de conférences à l'Université d'Orléans et Alexandre David, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation**

■ **Droit des conditions de travail**

L'expression «conditions de travail», un peu désuète en apparence, n'a pas de sens précis ni de sens établi.

Une conception étroite vise les conditions matérielles et relationnelles de l'exécution du travail. En la matière, le droit à une place limitée malgré une volonté politique affichée «d'amélioration des conditions de travail».

Une conception large comprend l'étude des règles au cœur de l'actualité juridique et politique et des préoccupations quotidiennes des entreprises comme des salariés : la santé et la sécurité au travail, la durée et l'aménagement du temps de travail, la rémunération. Une conception plus élargie encore permet d'y englober la question des carrières, de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Au final, l'étude des conditions de travail sous un angle juridique révèle le devoir de l'employeur de contribuer au bien-être de ses salariés.

M/Mme. X, titre

■ **Droit et gestion des organisations**

Ce cours consiste à donner aux étudiants les clés et les outils nécessaires pour analyser les organisations modernes. Tout d'abord, à travers une approche systémique, il s'agit de décrire les différents formats, la composition et le fonctionnement des entreprises, puis à travers une approche stratégique, il s'agit d'appréhender les liens entre la structure de l'entreprise, sa performance et ses enjeux.

M/Mme.X, titre

■ **Droit pénal de l'entreprise**

Le cours de droit pénal de l'entreprise permet l'étude de la responsabilité pénale et des infractions liés à la gestion de l'entreprise, en particulier l'étude du droit pénal des affaires, du droit pénal des sociétés et du droit pénal du travail.

M/Mme.X, titre

■ **Droit des sûretés**

Le cours de droit des sûretés a vocation à traiter de ces instruments indispensables au crédit et donc à la vie économique. Il s'agit, en effet, d'étudier l'ensemble des sûretés, au travers de la distinction classique des sûretés personnelles (cautionnement, garantie autonome, lettre d'intention,...) et réelles (gage, nantissement,...). Le cours s'attache à présenter comment le droit des sûretés cherche à assurer un équilibre entre le droit du créancier, les intérêts du débiteur et les contraintes de la vie sociale.

**M. Alexis Zarca, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

■ **Droit et gestion des agents publics**

Les agents publics, auxquels l'essentiel des dispositions du code du travail ne s'appliquent pas, relèvent d'un droit qui leur est propre et qui, dans la tradition française du service de l'intérêt général, privilégie une logique statutaire (de « carrière ») au premier abord assez éloigné des logiques fonctionnelles (de « métiers ») qu'on trouve dans la plupart des autres pays occidentaux. Ce modèle, en vérité largement « idéal-typique », est aujourd'hui à l'épreuve. Et ne cesse d'évoluer : banalisation du CDI (en parallèle du fonctionnariat), valorisation des métiers et des parcours (NBI, GRAF, RIFSEEP, VAE, GPEEC...) au service d'une gestion modernisée des ressources humaines, politique de fusionnement des corps, professionnalisation des concours de recrutement, assouplissement des règles de mobilité, valorisation des mérites individuels dans le déroulement des carrières... Toutes ces mutations, si elles affectent en profondeur le droit des relations du travail dans le secteur public, ne remettent pas pour autant en cause quelques-uns de ses principes structurants, que ceux-ci concernent la carrière proprement dite (de l'accès à l'emploi public jusqu'à la retraite) ou le corpus des droits (protection contre le harcèlement et les discriminations, protection fonctionnelle, droits collectifs...) et obligations (non cumul d'activités, neutralité, réserve, dignité, probité...) des agents publics, ainsi que le régime disciplinaire applicable à ces derniers.

C'est ce cadre juridique, éclairé par les évolutions sus-décrites et complété par un tableau des principaux outils de GRH dans la fonction publique, que présente le cours. Tout en pointant les règles communes, uniformément applicables à tout agent public, et celles qui varient compte tenu, en particulier, du statut des agents (fonctionnaire ou contractuel) ou de la fonction publique de rattachement (d'État, territoriale, hospitalière), le cours propose d'ordonner cette présentation autour de trois principaux axes : l'architecture générale de la fonction publique (les agents, les statuts) ; la carrière dans la fonction publique (accès, déroulement, fin) ; les droits et obligations de l'agent public (qui comprend l'étude du régime disciplinaire dans la fonction publique).

## SEMESTRE 2

### **Mme Natacha Gavalda, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

#### ■ Droit de la sécurité sociale

L'organisation d'une protection sociale est une composante majeure des politiques d'un Etat que l'on nomme aujourd'hui "Etat-providence". En France, ses structures juridiques révèlent un projet de société tout à la fois ambitieux et complexe. De la mise en place de la Sécurité sociale en 1945 à nos jours, le droit de la protection sociale a considérablement évolué, tout en gardant une fidélité à son architecture d'origine. Les réformes oscillent entre un maintien de l'ambition initiale, et une mutation des objectifs de la protection sociale. L'étude des sources du droit de la protection sociale, de son organisation administrative et financière, et des techniques juridiques de couverture des risques, permet de dévoiler ces objectifs et d'en comprendre les rouages. Il s'agit notamment d'aborder la place respective de la loi et du contrat, l'enjeu de la qualification de cotisation sociale, les notions de solidarité, d'imputabilité et de responsabilité. Le cours propose ainsi d'étudier les structures du droit de la protection sociale, tant dans ses aspects organisationnels – régimes, compétences de l'Etat et des partenaires sociaux, modes de financement – que dans ses aspects individuels avec l'analyse des différentes couvertures sociales – maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, protection sociale complémentaire, charges de famille, renouvellement des générations et inclusion sociale.

### **M. Mehdi Héraut-Zérigui, enseignant**

#### ■ Gestion des ressources humaines

Cet enseignement est consacré à l'explication et à l'application de l'ensemble des théories et des règles sociales fondant l'exercice des Ressources Humaines dans les entreprises.

Le cours est divisé en 2 parties pour permettre aux étudiants d'avoir une vision complète sur la GRH :

- La relation d'emploi (le management des hommes, la culture d'entreprise, la rémunération, les relations professionnelles, la communication),
- Parcours professionnels et compétences (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le recrutement, la formation, la mobilité).

### **Mme Catherine Vincent, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

#### ■ Droit des entreprises en difficulté

L'enseignement porte sur le droit des entreprises en difficulté et envisage principalement les procédures de conciliation, de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaires.

### **Mme Stéphanie Mauclair, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

#### ■ Procédure civile

Le droit judiciaire privé, ou procédure civile, concerne la réalisation procédurale des situations de droit privé. Il s'agit d'un droit vivant, concret, pratique. Sont ainsi envisagées la manière concrète dont les litiges naissent et se déroulent concrètement pour les acteurs du procès : justiciables, avocats et magistrats, de l'introduction de l'action en justice à son dénouement.

### **M. Damien Chenu, Maître de conférences à l'Université d'Orléans**

#### ■ Droit de la négociation collective

Le droit de la négociation collective s'intéresse aux modalités d'élaboration, d'exécution et de cessation des accords collectifs de travail. Modalité contemporaine privilégiée de création du droit social, la négociation collective s'épanouit dans l'ensemble de ses périmètres d'application. Le juriste de droit social comme le responsable des ressources humaines ne peuvent ignorer les règles qui régissent cette matière en constante évolution.

#### Ouverture sur le monde professionnel : stage d'observation, projet collectif, mémoire

Il s'agit pour l'étudiant de présenter un travail rédigé soit à l'issue d'un stage, soit à l'issue d'une réflexion plus théorique. Le rapport de stage, d'une quinzaine de pages, comprend une présentation de son stage (projet professionnel, structure d'accueil, tâches effectuées, apports en terme de compétences, en 4 ou 5 pages) et une question de droit sur une question abordée lors du stage (10 ou 12 pages, accompagnée d'une bibliographie). Le mémoire, de 25 ou 30 pages, traitera d'une question de droit. L'étudiant y développera une démonstration répondant à une problématique juridique sur une matière de droit social ou une problématique de GRH. La démonstration sera étayée et le mémoire comprendra une bibliographie.

L'étudiant peut également participer à des projets collectifs en lien avec le monde professionnel proposés au cours de l'année.

#### Langue

### **Mme Delphine Imbert, PRAG à l'Université d'Orléans**

#### ■ Langue vivante, Anglais (1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> semestre)



FACULTÉ DE DROIT  
ÉCONOMIE & GESTION

Bureau des inscriptions administratives :

Organisation et fonctionnement

Tél : 02 38 49 49 46  
scol.deg@univ-orleans.fr

Secrétariat de la formation - Bureau A122 - 1<sup>er</sup> étage :

Paul Duris - Tél : 02 38 41 72 13  
paul.duris@univ-orleans.fr

Bureau des stages - A108

Responsable :

Nadège Rouanet - Tél : 02 38 41 70 29  
nadege.rouanet@univ-orleans.fr

Chargé d'insertion professionnelle :

Florian Chassinat - Tél : 02 38 41 70 06  
florian.chassinat@univ-orleans.fr

Secrétariat/Conventions de stage :

Véronique Gustin - Tél : 02 38 49 48 18  
veronique.gustin@univ-orleans.fr

REGLEMENTATION GENERALE DES ETUDES :

**<http://www.univ-orleans.fr/deg/scolarite/reglementation-des-etudes>**

ADRESSE

FACULTE DE DROIT D'ECONOMIE ET DE GESTION  
ECOLE DE DROIT  
RUE DE BLOIS – BP 26739  
45067 ORLEANS CEDEX 2

Site de la Faculté : <http://www.univ-orleans.fr/deg/droit/>