Chapitre 10

20/03/2024

Document 1 et 2

Document 1

1. Sources étatiques internationales, européennes et nationales du droit du travail :

* Internationales : Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)
* Européennes : Traité de Rome, Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)
* Nationales : Principes constitutionnels (Constitution de 1946 et 1958), lois, Code civil, Code du travail

1. Sources non étatiques relevant du droit négocié : conventions collectives, accords collectifs, usages professionnels Sources émanant directement de l'entreprise : règlement intérieur, contrat de travail
2. On peut dire que les salariés n'abandonnent pas leurs droits fondamentaux en travaillant car le Code du travail (art. L.1121-1) stipule qu'aucune restriction ne peut être apportée aux libertés individuelles et collectives, sauf si justifiée par la nature du travail et proportionnée au but recherché. De plus, les sources citées (Constitution, CEDH, etc.) garantissent les droits fondamentaux comme le respect de la vie privée, la liberté d'opinion, etc.
3. La Constitution de 1958 reconnaît des droits fondamentaux aux salariés liés au travail (emploi, grève, syndicats, non-discrimination, formation). Le droit à la déconnexion, apparu en 2017, est un droit de la "personne au travail" visant à protéger la vie privée face aux nouveaux outils numériques. Cela illustre l'évolution du droit du travail d'un "droit des travailleurs" focalisé sur le cadre professionnel vers des "droits de la personne au travail" prenant en compte l'articulation vie pro/perso.
4. Le contrat de travail est une source non étatique émanant directement de l'entreprise qui encadre les droits des salariés.
5. Pour élaborer ses contrats de travail, Deliveroo doit respecter les sources étatiques (Constitution, lois, Code du travail) ainsi que les conventions collectives et accords collectifs applicables à son secteur d'activité, qui constituent le droit négocié.

3 Meme si les salariés doivent respecter les règles de l’entreprise ils ont des droits fondamentaux tel que le respect de la vie privée etc

4

6 non étatiques, règles en vigueur nationale et internationale

Document 2

Bukoza : CDD, commercial BTOB, 31 octobre 19 \_ …, 2000 euros, commercialiser, etc

Claire : CTT, Crit intérim et Deliveroo, 26/01-26/03,

Prestation oui, rémunération oui, lien de subordination oui

Les 3 sont des contrats de travail car il y a en contrepartie une rémunération, une prestation et une subordination

Document 3

9. chauffeur Lecab qualification en contrat de travail, prudhomme a accepté car pas de liberté dans organisation de son travail.

Chauffeur Uber, qualification de contrat de service en contrat de travail, prudhomme a rejeté car liberté totale dans l’organisation de son travail.

10. Employeur donne des ordres pour exécution de travail, ressource, taches données par l’employeur

Lien Subordination : exécution du travail sous autorité employeur qui donne directive, contrôle exécution et sanctionne manquement salarié,

11. plateforme de mise en relation qui vont brouiller ces liens, plateforme comme Uber alors que les chauffeurs sont indépendant, c’est pas Uber qui donne les instructions, les chauffeurs se connectent à l’appli et y voient les offres des clients,

DOC 4

12. Salarié : travail qui est sanctionné et sanctionnable sous les ordres d’un employeur, régime juridique travailleurs indépendant : liberté et conditions de travail de celui-ci, prestation qu’on peut assimiler à une assimilation, libre de faire son travail, sanctionné s’il ne respecte pas l’Object de travail, salarié doit exécuter le travail selon les ressources mises à disposition, temps imparti par l’employeur.

13. Rémunération, contrepartie monétaire, travailleur indépendant : travail demandé par le donneur d’ordre selon sa propre organisation, travailleur : horaires définis, etc

Doc 5  
1. Entreprise vérifie si le salarié fait bien le travail, le salarié vérifie si l’entreprise correspond à ses attentes

1. Clause de confidentialité : le salarié ne doit pas divulguer d’infos sensibles sur les dossiers ou informations sensibles dans l’entreprise, cette liberté est justifié par la liberté de l’entreprise, souvent disponible même après rupture contrat de travail.

DOC 6

1. Si le salarié doit se déplacer dans une zone géographique ou s’il doit visiter le client, la zone géographique doit être régie
2. La clause ne doit pas être disproportionné, ne doit pas porter atteinte à la vie privée du salarié.

DOC 7

Nécessaire pour l’entreprise, doit être limité dans le temps et l’espace pour tenir compte de l’intérêt de l’emploi, ou contrepartie financière si la durée se prolonge,

6° Doit limiter dans le temps et l’espace car impact la liberté de travail du salarié, le salarié a le droit de chercher un autre emploi, l’employeur ne peut pas interdire de bouger du poste

DOC 8 à 13

22/03/2024

DOC.8, 9,10,11 :

1. Bien que tout salarié ait des libertés fondamentales, pourquoi l'employeur peut-il en réduire l'étendue

dans l'intérêt de l'entreprise ?

Bien que les salariés bénéficient des libertés fondamentales (liberté d'expression, de religion, respect de la vie privée, etc.), l'employeur peut en réduire l'étendue dans l'intérêt légitime de l'entreprise pour plusieurs raisons :

* Assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et la bonne exécution du travail par les salariés.
* Préserver l'image et la réputation de l'entreprise auprès des clients/usagers.
* Protéger les informations confidentielles et les intérêts économiques de l'entreprise.
* Garantir la sécurité des personnes et des biens dans l'entreprise.

Cependant, les restrictions apportées aux libertés des salariés doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, comme l'indique le Code du travail. L'employeur ne peut pas porter une atteinte injustifiée ou excessive aux droits des salariés.

1. La Banque Postale peut-elle licencier un chargé d'accueil, au motif qu'il a un piercing dans le nez ?

Concernant le piercing au nez d'un chargé d'accueil, la jurisprudence considère généralement que l'apparence physique relève de la vie privée du salarié. Cependant, pour certains postes avec une forte représentation de l'entreprise auprès de la clientèle, l'employeur peut exiger une tenue et une présentation soignée compatible avec l'image professionnelle à donner.

Dans ce cas précis, si La Banque Postale estime que le piercing nuit à l'image soignée que doit renvoyer un chargé d'accueil, elle pourrait probablement lui demander d'enlever son piercing sur les lieux de travail. Mais le licenciement serait sans doute une sanction disproportionnée s'il n'y a pas d'autre manquement de sa part.

 Oui elle peut sanctionner

DOC. 12 :

1. Rappel des faits : Dans cette affaire, un salarié avait suivi 17 formations de courte durée auprès de son employeur, mais celles-ci étaient toutes liées à son métier actuel. L'employeur a refusé toutes les demandes du salarié pour suivre des formations lui permettant d'accéder à un poste d'encadrement, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie concernant ses capacités à évoluer vers un poste d'encadrement.

L'employeur est contraint de former ses salariés pour plusieurs raisons :

a) Obligation légale : L'article L.6321-1 du Code du travail impose à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Cette obligation concerne tous les salariés, quel que soit leur niveau de qualification.

b) Développement des compétences : La formation professionnelle permet aux salariés de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances et de s'adapter aux évolutions technologiques et organisationnelles de l'entreprise.

c) Gestion des carrières et mobilité professionnelle : La formation est un outil essentiel pour permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière et d'accéder à des postes de niveau supérieur, comme c'était le cas dans cette affaire.

La décision de la Cour de cassation est justifiée car l'employeur n'a pas respecté son obligation de formation. En ne proposant que des formations liées au poste actuel du salarié et en refusant systématiquement ses demandes de formation pour accéder à un poste d'encadrement, l'employeur a manqué à son obligation de permettre l'évolution professionnelle du salarié, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie. La condamnation à indemniser le salarié est une sanction de ce manquement à l'obligation de formation.

                     OU

1. L'employeur est légalement tenu de former ses salariés pour leur permettre de s'adapter à leur poste et d'évoluer professionnellement. En ne proposant au salarié que des formations sur son métier actuel et en refusant celles visant un poste supérieur, malgré ses compétences reconnues, l'employeur a manqué à cette obligation. La Cour de cassation a donc eu raison de le condamner.

DOC. 13 :

1. Les dispositifs à l'initiative du salarié pour choisir librement sa formation sont :

* Le compte personnel d'activité (CPA) : C'est un crédit d'heures (ou somme en euros depuis 2019) acquis chaque année par le salarié pour suivre une formation qualifiante de son choix tout au long de sa carrière.
* Le compte personnel de formation de transition professionnelle : Il permet au salarié de suivre une formation longue pour changer de profession, selon son projet de transition professionnelle.
* La validation des acquis de l'expérience (VAE) : Le salarié peut faire reconnaître ses compétences acquises par l'expérience pour obtenir un diplôme.

Les dispositifs à l'initiative de l'employeur dans le cadre de sa politique RH et GPEC sont :

* Le plan de développement des compétences : Il regroupe les actions de formation mises en place par l'employeur dans sa politique de gestion des ressources humaines.

1. Ces dispositifs permettent aux salariés d'acquérir ou actualiser leurs connaissances, de développer leurs compétences et leur employabilité en :

* Leur donnant accès à des formations qualifiantes de leur choix (CPA, transition pro)
* Leur permettant de faire reconnaître leurs acquis (VAE)
* Leur proposant des formations dans le cadre de la politique RH de l'entreprise

1. Le dispositif qui montre que la formation est de plus en plus attachée à la personne du salarié est le compte personnel d'activité (CPA). C'est un crédit propre au salarié qu'il peut utiliser tout au long de sa carrière, y compris en changeant d'entreprise.
2. Pour Sephora, former ses salariés est une nécessité car cela contribue au développement des compétences de ses équipes, à leur montée en qualifications et donc à la performance de l'entreprise. Sephora doit financer ces formations dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines.