

Les sources du droit du travail

Cas n°1

La société Dupont, société de prestataire informatique implantée à Rennes, emploie plusieurs ingénieurs informaticiens dont le contrat de travail contient une clause de non concurrence dont l'application est limitée à une durée d'un an sur les 4 départements bretons, sans prévoir aucune contreparties financières.

Les contrats ont été conclus lors de la création de la société en juin 2000.

Un salarié se plaint aujourd'hui de la jurisprudence actuelle de la cour de cassation relative aux conditions de validité de la clause de non concurrence.

Qu'en pensez vous ?

→ Clause de non concurrence est acceptée par le salarié lorsqu'il signe son contrat.

Problème : pas de contrepartie financière pour la clause de non concurrence mise en place en 2000.

2002 : la jurisprudence de la cour de cassation a dit : il faut une contrepartie financière pour rendre une clause de non concurrence valable.

Hiérarchie des normes :

- constitution
- lois
- décrets
- jurisprudence
- convention collective
- accords
- usage
- contrats de travail

Donc que faire ? La jurisprudence de 2002 vient s'appliquer au contrat de travail en cours. Donc l'employeur doit indemniser et revoir ses contrats de travail et y intégrer une contrepartie financière.

Cas n°2

Monsieur Martin, nouveau dirigeant de la société Dupont SA, vous expose la situation suivante :

- Les 20 salariés de l'entreprise depuis 2008 ont un 13ème mois versé en 2 fois, en juin et décembre.

- Ils bénéficient également d'une prime de résultat depuis 2010, versée au mois de juillet, après la clôture des comptes, dont le montant varie en fonction des résultats de la société.

- Les salariés ont par ailleurs une sixième semaine de congés payés, dont il est fait mention dans les contrats de travail, sauf pour les nouveaux embauchés depuis 2008.

- Enfin, ils ont 12 jours de RTT en application de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail.

Compte tenu des difficultés financières de la Société, M. Martin vous interroge sur la possibilité de supprimer tout ou une partie de ces avantages ainsi que sur la manière de procéder.

→ On peut modifier un contrat de travail sous motif économique.

1er point :

L'employeur assure à ses salariés un avantage, l'équivalent d'un 13ème mois. Il s'agit d'un usage.

Critère usage : pour être mis en place, il doit être général, fixe et constant.

Ici, le 13ème mois est général à tous les salariés, constant car cela se répète dans le temps de manière constante depuis 2008, fixe car toujours déterminé de la même manière.

Peut-on revenir sur un usage ? j'informe le personnel, j'informe l'ensemble des salariés et je respecte le délai de prévenance. Or ici délai de prévenance non suffisant, donc on peut dénoncer pour 2019 vu que l'année 2018 a déjà commencé.

(délai suffisant en moyenne de 3 à 6 mois)

2ème point :

Non fixe car varie en fonction des résultats de la société. On est sur un avantage qui n'est pas un usage. On est pas dans la pyramide du droit.

L'employeur peut donc y revenir sans aucunes difficultés et l'a supprimer comme il le souhaite.

3ème point :

On peut modifier le contrat de travail AVEC accord du salarié. Si le salarié refuse, l'employeur peut le licencier.

Il y a un problème d'égalité de traitement des salariés entre eux. M. Martin a donc intérêt à revoir ses contrats de travail.

4ème point :

Les 12 jours de RTT sont un accord d'entreprise. Pour cela, il faut négocier avec les représentants du personnel pour mettre en place un accord.

Cas 3

Le contrat d'un Salarié prévoit:

« En contrepartie de vos fonction vous percevez : un salaire fixe de base de 1500 euros bruts ; une indemnité mensuelle d'astreinte dans les conditions prévues par la convention collective ; une prime mensuelle d'assiduité de 400 euros bruts »

L'employeur décide de supprimer la prime d'assiduité, au surplus prévues par la convention collective, au profit d'une prime dénommée « prime décentralisée » (sanitaire etc). L'employeur cesse donc de la verser.

Le salarié conteste. Quel conseil donner à l'employeur ?

→ Quelles sont les sources de cette prime d'assiduité ? On l'a trouve dans la convention collective et dans le contrat de travail. Donc l'acte juridique de verser les 400€ bruts/mois vient de la convention collective et du contrat de travail.

Est-ce qu'on peut unilatéralement arrêter de verser cette prime ? Non car elle prévu au contrat de travail, il faut qu'il fasse un avenant au contrat de travail pour pouvoir revenir dessus.

On doit assurer au moins le même avantage. Il faut que la prime décentralisée aboutisse à 400€ aussi.

Cas 4

L'association Turlututu souhaite négocier un accord d'entreprise portant sur l'organisation et l'indemnisation des astreintes des salariés non cadres.

Après l'accord, salariés non cadres gagneraient un montant forfaitaire de 300 euros bruts par mois en contreparties des astreintes.

L'association vous précise toutefois que la convention collective qui lui est applicable prévoit un mode d'indemnisation différent, chaque heure d'astreinte réalisée devant être rémunérée à hauteur de 25% du taux horaire du salarié. La convention prévoit par ailleurs un mode d'organisation des astreintes différent de celui qu'elle souhaite mettre en place.

Qu'en penser vous?

→ Cette prime est dans le bloc 3.

- L'accord d'entreprise peut être dérogé à la convention collective par plusieurs critères (ordonnance Macron 22 sept 2017) —> 3eme Bloc: astreintes (l'employeur peut déroger à la convention collective). On n'est pas dans les bloc 1 et 2 ici.

- Bénéfice du salarié

- Il vient apporter des garanties différentes, (des garanties de fréquence des astreintes). On peut négocier quelque chose de différent si on n'est bien dans le bloc 3 et négocier dans le cas d'un accord d'entreprise.

Le contrat de travail – les clauses

Dupont souhaite recruter un nouveau directeur commercial afin de redynamiser la force de vente dans son entreprise.

Se posent toutefois une série de questions qu'ils vous demande de résoudre.

- Existe-t-il des formalités à accomplir avant cette embauche et après cette embauche ?
 - Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à l'URSSAF. Si il ne le fait pas l'URSAFF peut dire que c'est du travail clandestin, vous n'avez pas déclaré le salarié pour éviter de me payer des charges sociales.
 - Si il a un accident de travail, l'inspection de travail demande la déclaration préalable à l'embauche, cela pose un problème → Infraction pénale
- Il souhaite pouvoir juger des capacités de son salarié avant de procéder à une embauche définitive. Comment opérer, étant entendu que Monsieur Dupont considère que 6 mois sont nécessaires pour juger des capacités d'un personnel avant de telles responsabilités ?
 - Un cadre, la période d'essai d'un cadre est de 8 mois. Le minimum est de 4 mois. Si on fait un CDD avant on doit subir toute la période même si cela nous plaît pas, de plus aucun surcroît d'activité, aucun problème d'absence de salarié (aucun motif spécifique).
 - Si pas de convention collective ou qu'elle ne le permet pas, on est coincé à 4 mois.
- Il doit avant l'entrer en fonction de son salarié lui assurer une formation de management commercial. Cette formation doit durer 1 mois et demi et a un coût très élevé (de l'ordre de 5500€ pour le seul coût pédagogique, et donc à l'exclusion des frais accessoires : repas, hôtel, déplacements). Il ne souhaite évidemment pas que ce salarié, une fois la formation assurée, quitte l'entreprise pour faire profiter une autre entreprise de ses capacités nouvellement acquises. Existe-t-il une solution pour se prémunir contre ce risque ?
 - Prévoir que si le salarié part, il doit rembourser la formation effectuée (clause de dédit-formation = rembourser la formation si il part).
 - L'Employeur doit être remboursé mais après si le salarié reste 1 ou 2 ans est-ce qu'on doit être remboursé ? L'employeur souhaite un bénéfice sur investissement. Cette clause doit être prévue dans le contrat de travail.
 - Si il n'a pas d'écrit, il n'a pas de période d'essai. L'employeur doit mettre en place un écrit (contrat de travail = clause) car le salarié est directeur commercial, il travaillera sans doute plus de 35 heures.
- Il vous interroge enfin sur la nécessité de rédiger un document écrit, sur les conséquences éventuelles de l'absence d'un écrit et sur les mentions obligatoires à faire figurer au contrat de travail.
 - Obliger de faire un écrit ? Si il veut avoir une période d'essai, il n'a pas le choix, il doit en faire un.
 - Si il ne fait pas d'écrit : on aura un CDD et à temps complet.
 - Il faudra également d'autres clauses dans le contrat de travail, car il fera sûrement plus de 35h/semaines.
 - ⇒ faire un contrat de travail avec période d'essai, une durée de travail différente de 35h.

Le contrat de travail – le CDD

1.

Un contrat de travail à durée déterminée a été conclu pour le motif suivant : « Remplacement du personnel en congés payés du 15 au 31 mars 2018, et surcroît temporaire d'activité ». Qu'en pensez-vous ?

→ Pas possible car on ne sait pas qui est remplacé. Pas possible de remplacer plusieurs personnes (on n'a déjà un soucis).

Le code du travail dit qu'on doit remplacer seulement 1 seul salarié, connaître sa fonction.

Le contrat de travail doit être mis en place pour seulement 1 salarié.

Si on rompt le 27 le risque pour l'employeur, Le salarié peut modifier le CDD en CDI. La rupture intervenant est un licenciement sans causes réelles et sérieuses, le salarié va pouvoir demander des dommages et intérêts.

La moindre erreur entraîne une requalification ⇒ le CDD est requalifiable en CDI.

2.

Un salarié a conclu 40 contrats à durée déterminée avec une association gérant une maison de retraite au cours des 2 dernières années, l'ensemble des contrats étant motivé par du remplacement de salariés absents pour maladie, formation, congés payés. Qu'en pensez-vous ?

→ Ce n'est pas des renouvellement, cela peut le faire pour plusieurs conditions :

- semaine d'intervalle pour plusieurs CDD (respecter un délai de carence)
- un seul remplacement par contrat

3.

Une clinique a conclu un contrat de travail à durée déterminée avec un salarié du 1er novembre 2016 au 31 octobre 2017, afin de remplacer une salariée en congé parental d'éducation. Cette dernière a renouvelé son congé pour une nouvelle période de 6 mois. L'établissement souhaite donc renouveler le contrat de travail à durée déterminée. Qu'en pensez-vous ?

→ 31 octobre + 6 = 30 avril

C'est possible de renouveler une nouvelle fois:

- Un contrat

- Il faut juste le renouveler avant le 30 avril

Comprendre:

Le cas juridique: savoir dans quel cas on est pour en découler des normes et savoir si c'est possible de déroger.

Il est possible maintenant de déroger à la norme supérieure par accord d'entreprise

Le droit disciplinaire

1.

Une salarié s'est vu notifier une mise à pied disciplinaire le 9 mars 2018 pour avoir modifié des documents comptables sans autorisation. Elle a été convoquée à un entretien préalable le 20 février 2018, l'entretien s'étant déroulé le 28 février suivant. Les faits objets de la sanction datent du début du mois de décembre 2017 et ont été découverts pendant son arrêt de maladie qui a pris fin le 15 décembre 2017. Qu'en pensez-vous ?

→ Les faits sont prescrits, c'est donc trop tard.

La convocation met fin au délai de prescription. Ce qui fait foi c'est la date de convocation, on ne peut remonter 2 mois au-delà de la connaissance des faits c'est-à-dire le 20 décembre.

L'arrêt maladie a pas pour effet de suspendre les faits. Il n'empêche pas de lancer la procédure de sanction.

Le risque pour l'employeur est que le salarié conteste la sanction, une mise à pied, et qu'il l'emmène devant les Prud'hommes. Le risque est que le conseil annule la sanction et le salarié sera en droit de réclamer des dommages et intérêts.

Si un salarié se met en arrêt maladie en sachant qu'il a fait une faute, la prescription continue de courir, on ne pourra plus le sanctionner pour les faits.

2.

Le RI d'une Société prévoit au titre des sanctions possibles la mise à pied disciplinaire et précise que cette dernière sera de une à trois jours ouvrés. Le directeur envisage de notifier une mise à pied de 8 jours. Est-ce possible ?

→ Non car il est tenu par le Règlement Intérieur. Le directeur doit se soumettre au RI donc ne peut pas notifier une sanction d'une durée supérieure à 3 jours. Le risque est encore une fois les Prud'homme, les juges des Prud'homme vont annuler la sanction.

Il n'y a que l'employeur qui peut exercer le droit disciplinaire, les Prud'homme ne font que contrôler l'exercice de ce droit. Ils ne peuvent donc pas substituer une autre sanction.

L'employeur ne peut resanctionner après décision des Prud'homme. Il n'y a pas la possibilité derrière de renotifier une nouvelle sanction.

Si par exemple, il n'y a pas de RI, ils ne peuvent pas prendre de sanction.

3.

Un salarié qui a régulièrement du retard le matin (entre 15 et 30 minutes) depuis son embauche au mois d'août 2017 s'est vu notifier un avertissement le 22 décembre 2017 pour des retards de même nature datant du mois de décembre 2017. Il conteste cette sanction. Cette contestation pourrait-elle prospérer devant un Conseil de Prud'hommes ?

→ Tout ce qui est antérieur au 22 octobre est prescrit. Par contre vis-à-vis des faits de décembre, le salarié ne peut pas contester.

Faits non prescrits, faits justifiés, et sanction proportionnée → la contestation ne peut prospérer.

On peut adresser au salarié un avertissement sans l'avoir reçu en entretien préalable. La notification de la sanction annule la prescription.

4.

Une société envisage de notifier une sanction à un salarié. L'entretien préalable d'un salarié s'est déroulé un vendredi. Le lundi suivant est un jour férié. Quand peut-on adresser la lettre de notification de la sanction ?

→ 2 jours ouvrables (lundi au samedi inclus), donc on ne compte pas les dimanches et jours fériés.

On ne peut donc adresser la sanction disciplinaire qu'à compter du mercredi. Le dimanche ne compte pas, le lundi qui est un jour férié ne compte pas également. Or il faut au moins deux jours ouvrables, ce qui tombe donc le mercredi. Ce qui compte est la date d'envoi.

En outre, l'employeur s'aperçoit ensuite qu'il a adressé une lettre de sanction non signée au salarié, que ce dernier n'est pas allé chercher.

5.

En outre, l'employeur s'aperçoit ensuite qu'il a adressé une lettre de sanction non signée au salarié, que ce dernier n'est pas allé chercher. Qu'en pensez-vous ?

→ Le fait que la lettre de sanction ne soit pas signée remet en question la validité de la sanction. Est-ce que la volonté a bien été émise ? Pour ce qui est du salarié, qui n'a pas été cherché la lettre, le courrier revient chez l'employeur car lettre non réclamée. La sanction a quand même été notifiée car ce qui compte c'est la présentation de la lettre.
Comment le Conseil des Prud'homme peut juger cet acte ? Le salarié n'assume pas ses droits juridiques, il est en tort car il ne va pas chercher la lettre.

Le droit disciplinaire- le licenciement pour motif personnel

1.

Un salarié est absent sans justificatif depuis une semaine. Vous vous proposez de lui adresser un premier courrier afin de lui demander des explications. Comment allez-vous le rédiger ? Si le salarié reste muet, quelle procédure allez-vous suivre ?

→ L'absence du salarié perturbe le travail dans l'entreprise parce que le travail ne sera pas fait. L'absence injustifiée du salarié est une faute grave qui justifie le licenciement.
⇒ on va mettre en place une procédure de licenciement pour faute grave en le mettant au courant au préalable avec un courrier recommandé pour un entretien préalable.

2.

Vous venez d'apprendre qu'un salarié déjà sanctionné par le passé pour des difficultés relationnelles avec ses collègues (se manifestant notamment par des insultes et un comportement irascible) était brusquement entré dans son bureau où il se trouvait en compagnie de deux autres salariés et d'un client, l'avait agressé verbalement au sujet des plannings et avait renversé tout ce qui se trouvait sur le bureau. Son collègue, craignant des violences physiques compte tenu des moulinets de bras violents exercés devant son visage, lui a donné un coup de poing. Qu'allez-vous faire ?

→ La victime n'est pas en état de légitime défense parce que la réponse qu'il a donné n'est pas proportionnée par rapport aux risques qu'il avait. Ce n'est pas de la légitime défense, cela peut se justifier par une sanction disciplinaire.
L'employeur va donc tenir compte de l'état dans lequel le salarié est après cette agression.

La durée du travail à temps complet

1.

Un salarié vous consulte et vous expose qu'il souhaite obtenir le paiement de nombreuses heures supplémentaires. Il habite Rennes et travaille habituellement à Cesson de 8h30 à 17h30. Il doit cependant se rendre régulièrement sur d'autres sites de la société qui l'emploie, notamment à Nantes et Brest, suites sur lesquels il doit être présent à 9h. Pour ce faire, il utilise son véhicule personnel, plus rarement un véhicule de service qu'il doit récupérer à Cesson. Qu'allez-vous lui indiquer ?

- ⇒ Dépend de la convention collective pour l'indemnisation du temps de voiture. Dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel, il y a indemnisation kilométrique prévue uniquement pour les déplacements exceptionnels.
- ⇒ Le salarié part à 6h, rentre à 20h le soir, comment le payer ? 14H ? → on est sur une notion de temps de trajet.

De base, pour le trajet habituel, le patron ne doit pas payer d'indemnités, ce n'est pas un temps de travail effectif car le salarié ne travaille pas pendant ce temps là.

Dans le cas du déplacement professionnel, ce n'est pas de l'heure supplémentaires, il doit y avoir une contrepartie, soit financière, soit en repos.

- ⇒ Quand le salarié utilise sa voiture personnelle, l'employeur va tenir compte du nombre de chevaux de la voiture et rembourser l'essence et l'usure de la voiture. Rembourser les frais que le salarié avance. C'est le barème fiscal.
- ⇒ Pour le véhicule de service : le travail devient effectif lorsque le salarié rentre dans la voiture de service. Le trajet domicile – lieu de travail pour récupérer la voiture de service ne compte pas comme temps de travail effectif. Mais si il fait Rennes-Brest avec sa propre voiture, il faudra une contrepartie.
- ⇒ Si après un déplacement avec la voiture de service, le salarié rentre chez lui avec cette voiture (utilisation d'un véhicule de service à des fins personnels), l'URSSAF peut dire qu'il y a un avantage en nature qui est un élément de salaire, donc l'entreprise va devoir intégrer ceci dans l'assiette du salarié (ce sera donc en plus sur sa rémunération).

2.

Depuis quelques semaines, vous avez remarqué que l'un des salariés de l'atelier que vous dirigez a pris l'habitude de rester à son poste après l'heure habituelle de fin de travail. Vous ne lui avez pas demandé, mais vous ne l'en avez pas empêché non plus. Ce matin, il vient vous réclamer le paiement des heures supplémentaires ainsi effectuées. Que lui répondez-vous ?

- ⇒ Les heures supplémentaires payées sont celles demandées par l'employeur. Si on ne dit rien et qu'on ne l'empêche pas de travailler c'est un accord implicite donc le salarié peut demander les heures supplémentaires.
- ⇒ 2 cas se présentent : soit on lui paye, soit on lui donne en récupération. Mais il faut que l'employeur en ait connaissance. Si l'employeur n'a rien demandé, ou qu'il ne les a pas vu, rien n'est dû.

3.

Pendant la période de clôture des opérations comptables, une entreprise demande à l'équipe administrative de travailler plus de 35h/sem (jusque 55h/sem et 11h/jour pour certains salariés), étant convenu que les heures faites en dépassement seront récupérées une heure pour heure par chaque salarié lorsque l'activité sera plus calme. Qu'en pensez-vous ?

- ⇒ Vérifier les 20min de pause toutes les 6h, ensuite en cas de situation d'urgence, c'est possible. Max 48h/semaine, mais une dérogation possible sur autorisation de l'inspecteur du travail pour aller jusqu'à 60h si on justifie d'une urgence ou d'une circonstance exceptionnelle (agricole et marins/pêcheur jusqu'à 71h).
- ⇒ Par jour normalement 10h mais sinon 12h si on a accord de branche ou convention collective.
- ⇒ Ici, ce n'est pas exceptionnelle ni urgent, le patron sait qu'il doit faire les clôtures de compte, donc ne peut pas leur demander de travailler 55h. L'inspecteur va leur demander si un accord existe.
- ⇒ Heures supplémentaires majorées de 25% pour les 8 premières heures et au-delà, majorées de 50%. Seule exception : si on a une annualisation faite par la convention collective ou un

accord 'entreprise, on a une base de 1607h/an, si on ne dépasse pas ce quota à la fin de l'année, on a pas d'heures supplémentaires.

4.

Vous êtes consulté par une personne employée en qualité de gardienne de copropriété qui, dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, est tenue d'effectuer des heures de permanence dans son logement de fonction afin de surveiller le standard et répondre aux demandes des copropriétaires, ou des personnes extérieures. Elle souhaite solliciter le paiement de ces heures de permanence. Qu'allez-vous lui répondre ?

⇒ Les heures de permanence font partie des fonctions de la gardienne et elle est rémunérée pour des tâches précises : ménage, accueil, ...

Exemple d'un agent de maintenance pour une société lambda. Il a un téléphone quand il rentre le soir pour pouvoir répondre aux urgences. Il effectue des permanences, il doit être en capacité de répondre, il s'agit d'astreintes. Ce n'est pas du temps de travail effectif, mais l'employeur va devoir verser une contrepartie financière ou en récupération. La contrepartie n'est pas une heure pour une heure.

Quand le salarié est appelé, il s'agit de temps de travail effectif.

La durée du travail à temps partiel

1.

Une société a conclu un contrat de travail à temps partiel mensuel rédigé de la manière suivante : « Madame X est engagée dans le cadre d'un travail à temps partiel de 130 heures mensuelles. La durée mensuelle de travail sera répartie à raison de :

- 30h semaine 1
- 30h semaine 2
- 30h semaine 3
- 30h semaine 4 » Qu'en pensez-vous ?

⇒ Le principe est le suivant : on va payer le salarié sur une moyenne : $30h * (52/12) = 130h$.

2.

Le nouveau directeur d'une association vient de prendre connaissance du contrat conclu avec une salariée. Cette dernière a été engagée en qualité de « femme toutes mains » par l'Association, le contrat précisant qu'elle doit intervenir « à la demande de la direction, en fonction des besoins ». Il est par ailleurs mentionné qu'il lui est garanti une durée mensuelle de 12heures de travail. Qu'en pensez-vous ?

⇒ Pour un temps de travail à temps partiel, une durée minimale est obligatoire. La loi de sécurisation de l'emploi établit une durée minimale de 24h par semaine sauf exceptions (les étudiants, les employés à plusieurs emplois).

Peut-elle être appelée à la demande ? Le salarié doit connaître ses horaires à l'avance, surtout un salarié à temps partiel, surtout si elle est multi-employeurs.

Le contrat de travail doit décrire comme l'entreprise va faire appel au salarié.

Le risque que l'on a est que le contrat de travail sera re-qualifié en temps complet de 35h.

3.

Vous souhaitez faire effectuer par un salarié à temps partiel travaillant 20 heures par semaine des heures complémentaires et ainsi le faire travailler 35 heures par semaine durant un mois en raison de l'absence d'une salariée. Comment allez-vous procéder ?

⇒ Un contrat à temps partiel ne doit jamais atteindre 35h, si on veut instaurer un temps de travail de 34,5h, on doit revoir le contrat.

Si on veut la faire travailler 34,5h, cela ne génère pas d'heures supplémentaires, mais des heures complémentaires. Le code du travail dit qu'on peut faire des heures complémentaires dans la limite de 10% de la base contractuelle. Ici elle est de 20h. Donc 10% de 20h = 2h par semaine + 1%

On peut aller au-delà de 10% jusqu'au tiers avec la convention collective ou un accord. Donc, 1/3 = 26h par semaines + 25%.

Peut-on faire travailler la salariée plus de 26h ? non.

Peut-on faire un avenant au contrat de travail en disant que pendant un mois, la durée de travail ne sera pas de 20h, mais 34,5h payés 10€/heures ? Plus en accord avec la convention collective, la cour de cassation dit que c'est une fraude, car l'employeur n'applique plus les majorations appliquées par l'URSSAF.

1ère exception : la convention collective prévoit le complément d'heure.

2ème exception : l'annualisation par une loi du 20 août 2008.

Il faut donc : un accord ou la convention collective + un avenant au contrat de travail.

Les conventions de forfait

1.

Votre société basée sur Rennes embauche un salarié technico-commercial, agent de maîtrise, qui aura pour zone de prospection les départements suivants ; tous les départements de la région et de celle des pays de Loire. Il devra prospecter sa zone de clientèle tous les jours de la semaine, excepté le lundi matin où se tient chaque semaine une réunion commerciale au siège de la société. La société vous demande quelle durée de travail lui appliquer ?

- ⇒ On peut qualifier ce salarié de salarié d'autonome, on peut pas déterminer sa durée en avance.
- ⇒ Agent de maîtrise = quelqu'un qui n'est pas cadre, soit technicien, soit juste avant l'encadrement.
- ⇒ Convention de forfait en jour. Possible à partir du moment où il est autonome et où sa durée de travail ne peut pas être déterminée à l'avance.

2.

Une société a conclu avec son Directeur Commercial une convention de forfait libellé de la manière suivante :

La société vous précise qu'elle ne dispose pas de convention collective et en l'absence de représentant du personnel n'a pas d'accord d'entreprise. Qu'en pensez-vous ?

⇒ il est autonome, sa durée de travail ne peut pas être déterminée à l'avance.

Le problème est qu'on n'a pas de convention collective ne d'accord d'entreprise (or, une convention de forfait a besoin de ça pour être valable).

Le salarié doit donc être de 35h, toutes les heures faites en plus sont donc des heures supplémentaires.

3.

Un accord d'entreprise prévoit que de manière générale, les salariés cadres et non cadres de l'entreprise pourront bénéficier de la mise en place d'une convention de forfait en jours sur la base de 235 jours à l'année et que compte tenu de cette convention de forfait en jours, ils n'étaient tenus à aucune durée spécifique de travail. Qu'en pensez-vous ?

- ⇒ Normalement plafond légal 218, mais 235 possible si accord écrit du salarié et si il y a une compensation financière.
- ⇒ Les jours effectués au-delà de 218 auront droit à une majoration de salaire convenu dans l'accord d'entreprise.
- ⇒ Le cadre est-il tenu à une durée spécifique de travail ? Il faut respecter les 48h et le repos quotidien d'au moins 11h nécessaire.

4.

Un salarié estime que la clause de forfait-jours mentionnée à son contrat de travail ne lui serait pas opposable, dès lors qu'il n'aurait pas été procédé à un suivi régulier suffisant de la charge de travail. A ce titre notamment il invoque qu'il n'aurait été établi aucun état émargé de ses journées travaillées, de ses jours de repos et de ses jours d'astreinte, comme prévu dans l'accord d'entreprise du 01/07/2015. En conséquence, il estime qu'il aurait réalisé des heures supplémentaires, qui donc, devraient lui être indemnisées. De même, selon le salarié, devraient lui être indemnisés de nombreux déplacements professionnels, dont le temps de trajet excédait le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu de travail, pour lesquels il n'a reçu aucune indemnisation, contrairement à ce qui est prévu dans le code du travail. Qu'en pensez-vous ?

- ⇒ Il faut faire un suivi régulier de la charge de travail du salarié.
- ⇒ Et vérifier le nombre de jours travaillés par le salariés.
- ⇒ Convention non valable ici donc on est sur du 35h.
- ⇒ Normalement dans le cas au forfait pas d'indemnisation des frais kilométrique mais puisque ici le forfait n'est pas respecté alors il peut demander un dédommagement.

La représentation du personnel

1. Quizz

- L'employeur peut prolonger la durée des mandats des représentants du personnel avant de mettre en place un comité social et économique ?

Vrai

- A l'issu du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, celui-ci n'est pas renouvelé si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 24 mois consécutifs.

Faux : pas possible de renouveler, ce n'est pas 24 mois mais 12 mois consécutifs. Pas de représentant pour des effectifs inférieurs à 11

- Le nombre de mandats successifs des membres du CSE est limité à trois dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Vrai : Ordonnance Macron fixant le nombre à 3

- Le CSE devra se doter d'une commission « santé, sécurité et conditions de travail » quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise.

Faux : obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE possède la personnalité morale.

Dans les entreprises de + de 300 salariés, c'est le CSE qui met en place santé sécurité au travail.

En 2018, CSE regroupe les délégués du personnel, CHSCP, CE

Moins de 11 salariés, pas de CSE

CSE a le rôle du délégué du personnel dans entreprise comprenant moins de 50 salariés

CSE est une personne morale pour entreprise de + de 50 salariés --> le CSE peut avoir + de 300 salariés si bien que ce CSE a lui-même un CSE.

Le dirigeant de l'entreprise est le président du CSE qui est composé d'élus

Dans CSE, secrétaire, trésorier qui sont élus ainsi que leurs adjoints. Ce sont eux qui décident et gèrent le CSE alors que le président (dirigeant) n'a aucun pouvoir.

2. Etude de cas

Cas 1

Vous êtes consulté par la Société Transport AULONCOUR qui vous indique qu'elle a décidé de mettre en place un système de suivi par GPS de ses camions afin de les géolocaliser et ainsi rationaliser leur utilisation par ses 80 chauffeurs

Elle vous interroge sur ce qu'elle doit faire pour cette mise en place. Qu'allez-vous lui répondre ?

- Doit indiquer dans le contrat de travail pour porter à connaissance l'employé
- Informer la CNIL, si elle ne le fait pas cela rend illicite le système de géolocalisation
- Consulter le CSE, car cela peut être vu comme de la surveillance de l'activité (espionnage)
→ impact sur les conditions de travail des employés

S'il n'y a pas de consultation auprès du CSE, alors la mise en place du logiciel est illicite.

→ Délit pénal dit d'entrave du fonctionnement et employeur sera devant le juge

→ Mauvaise image de l'entreprise pour être condamné de délit d'entrave

S'il le CSE refuse après la consultation, il peut quand même passer outre ce refus et installer tout de même le système de géolocalisation

Cas 2

La société TAMALOU vous indique qu'un de ses salariés vient d'être déclaré inapte à tout emploi par le Médecin du Travail le 20 Avril 2018 et qu'en conséquence, en l'absence de poste de reclassement, elle vient de le convoquer hier, le 24 avril 2018 à un entretien préalable à licenciement prévu le mercredi 2 mai 2018

Elle vous précise qu'elle a 75 salariés et un CSE. Qu'en pensez-vous ?

- Il faut consulter le CSE afin de trouver un poste de reclassement pour la personne inapte
- Si on ne consulte pas le CSE la procédure va être nulle et le salarié sera réintégrer au sein de l'entreprise.
- 5 jours ouvrables entre le moment où il reçoit et la convocation : ici il manque un jour ouvrable car on ne compte le premier mai qui est férié.
- Vocation indemnité licenciement (versée pour cause réelle et sérieuse) : dommages et intérêt en raison de la rupture du contrat de travail, versée pour dédommager de la rupture

Cas 3

Une association vous indique que depuis plus de 15 mois, ses effectifs ont dépassé 11 salariés (12 salariés à ce jour), dont 10 salariés à temps complet et deux salariés à mi-temps. Cependant, ces salariés sont dispatchés sur deux sites, le siège situé à Rennes où se trouvent 8 salariés et une antenne située à Saint-Malo où se trouvent 4 salariés.

Elle vous interroge sur ses obligations.

- Les salariés à mi-temps comptent pour une demi-personne, ce qui fait donc 11 salariés en équivalent temps plein
- Obligation de mettre en place un CSE ? Non car nous sommes à tout juste 11 salariés, peu importe qu'ils soient dispatchés entre deux antennes
 - Le cas où cela importe est si les deux antennes sont à plus de 11 salariés chacune → un CSE par antenne (un à Rennes et un Saint-Malo) avec un Comité Centrale pour piloter les deux.
 - Dans le cas de plusieurs CSE, alors le comité centrale d'entreprise est une institution nommé CSE centrale qui désignera un représentant qui sera au sein de ce CSE centrale.
 - Il faut donc consulter les 2 CSE lorsque l'on veut mettre en place un système

- Si une femme de ménage travaille 4h par jour alors nous avons plus de 11 salariés alors obligation de consulter le CSE

Cas 4

Vous êtes salariés élu membre titulaire du CSE dans une Société de 55 salariés. Vous avez été en arrêt maladie du 15 janvier 2018 au 20 avril 2018. Compte tenu de votre arrêt maladie, vous n'avez été convoqué à aucune réunion du CSE depuis le début de l'année.

En outre, vous vous interrogez sur le fait que vous n'avez pas pu poser non plus d'heures de délégation ?

Vous vous interrogez sur votre situation en qualité de représentant du personnel ?

- Est-ce que l'employeur a l'obligation de convoquer un membre malade ? Oui, ce n'est pas parce qu'il est malade (s'il s'est cassé le bras par exemple) qu'il ne faut pas le convoquer. Donc le fait qu'il n'ait pas été convoqué pose un souci.
- Une réunion tous les 2 mois à peu près donc ici une réunion sur et peut-être 2
- On peut être malade pour travailler mais en bon état de santé pour aller aux réunions, l'employeur a donc l'obligation de convoquer tout le monde, même les employés malades ou en arrêt maternité/paternité. Ce n'est pas parce que vous êtes malades que vous ne pouvez pas remplir vos fonctions d'élus
- Si l'état de santé ne permet pas d'assister aux réunions, le suppléant est là pour ça
- Heures de délégation : heures mises à disposition afin de remplir ses fonctions de représentant du personnel
- Les heures de délégation non posées se cumulent avec le temps → ici le crédit d'heures qu'il bénéficie est de 18 heures par mois sauf s'il a été remplacé par son suppléant. L'employeur n'a aucun contrôle sur ce crédit d'heures. S'il s'y oppose alors délit d'entrave.
- Si pas de convocation alors délit pénal dit d'entrave de fonctionnement !
- Donc deux choses pas bonnes pour l'employeur
 - Ne pas convoquer le salarié en arrêt maladie
 - Le salarié est en droit de poser son crédit d'heures

Nouveau cas

Vous entendez que l'entreprise est au bord du dépôt de bilan d'une société de + de 200 salariés.

Que faites-vous sachant que vous êtes membre du CSE ?

- Le CSE devrait être au courant --> les informations n'ont pas été données au CSE
→ Délit d'entrave
- Perte de confiance du CSE vers l'employeur donc le CSE peut demander de mettre en place une mesure d'expertise -> elle a le droit d'alerte économique ce qui implique la possibilité d'une expertise comptable.

Autre Cas

Société de 400 salariés – un des salariés a été victime d'un accident du travail très grave, chutant d'un échafaudage d'une hauteur de 6 mètres.

- Convoquer le comité sociale et économique et la commission santé, sécurité et conditions de travail
- Il faut savoir ce que l'on met en place pour éviter de nouveaux accidents
- Obligation d'assurer la sécurité du salarié de la part d'employeur
- Obligation de résultat -> il faut tout mettre en œuvre dans le but de limiter les risques d'accident au travail.

Autre cas

Il y a eu un accident du travail et le CSE a fait appel à un expert pour évaluer l'origine de cet accident et dans le but d'éviter qu'un autre accident se répète

Le rapport n'a toujours pas de rapport après un délai de 2 mois

Le chef d'entreprise souhaite avoir que les mesures soient rapides afin d'aménager les postes concernés

- On peut ne pas attendre le rapport de l'expert.
- Si pas d'avis du CSE dans les 2 mois, alors avis considérés défavorables