Relations individuelles en droit privé du travail

# Les sources du droit du travail

## Conventions et accords collectifs

### Définitions

**Convention collective de travail :** accord écrit conclu entre, d’une part, une ou plusieurs organisations syndicales d’employeurs ou toute autre association d’employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement et, d’autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, ayant vocation à régir l’ensemble des conditions de travail et d’emploi ainsi que l’ensemble des garantie sociales dans un secteur géographique ou professionnel déterminé

### Accords collectifs d’entreprise

* **Entreprises avec DS (Délégué Syndical)**
  + Négociation avec les DS
  + Accord majoritaire
* **Entreprises sans DS**
  + *Entreprises de moins de 11 salariés :* l’employeur peut proposer un projet d’accord aux salariés
  + *Entreprises de 11 (ou 21 si pas d’élus) à 49 salariés :* négociation avec des salariés mandatés OU avec un ou des membres élus titulaires du CSE mandatés ou non
  + *Entreprises d’au moins 50 salariés :* négociation avec des membres élus titulaires du CSE mandatés ou non OU en l’absence d’élu ou si aucun élu n’a manifesté son souhait de négocier, avec des salariés mandatés

### L’articulation entre accords de branche et d’entreprise

**Les 3 blocs des Ordonnances Macron :**

* **Bloc 1 :** Les sujets pour lesquels la branche a une compétence exclusive
  + - *Les salaires minima hiérarchiques*
    - *Les classifications*
    - *La mutualisation du financement du paritarisme*
    - *La mutualisation des fonds de la formation professionnelle*
    - *Les garanties collectives complémentaires*
    - *La durée du travail*
    - *Les CDD (durée et renouvellement, durée de carence entre deux contrats)*
    - *La mise à disposition d’un intérimaire pour le former ou l’insérer*
    - *Le CDI de chantier*
    - *L’égalité professionnelle H/F*
    - *Les conditions et durées de renouvellement de la période d’essaie*
    - *La poursuite des contrats de travail entre deux prestataires*
    - *La rémunération minimale du salarié porté*
* **Bloc 2 :** Les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses décisions impératives
* **Bloc 3 :** Les sujets sur lesquels les accords d’entreprise priment sur l’accord de branche
  + *Primauté de l’accord de l’entreprise*

## Usages et engagements unilatéraux

**Usage =** *pratique professionnelle qui, dans l’esprit de ceux qui l’observent, correspond à une obligation*

3 critères :

* Fixité
* Constance
* Généralité

**Engagement unilatéral =** acte par lequel l’employeur prend, vis-à-vis

## Règlement intérieur (article L1321-1 du Code du travail)

**Obligatoire dans les entreprises d’au moins 20** salariés. Contenu :

* Règles applicables en matière d’hygiène et de sécurité
* Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes
* Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre l’employeur
* Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés

# Le contrat de travail

## Définition

* **Pas de définition**précise du contrat de travail dans le Code du Travail.
* L’existence d’un contrat de travail ne dépend ni de la volonté des parties ni de la dénomination qu’elles ont donnée à leur convention **mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité**
* Jurisprudence : *« la convention par laquelle* ***une personne s’engage à exécuter au progit d’une autre personne et sous sa subordination un travail moyennant un rémunération****»*

Trois éléments

* Travail pour autrui
* Rémunération
* Subordination dans l’exécution du travail

Distinction avec des contrats voisins

* Distinction avec les stages
* Distinction avec l’aide bénévole
* Distinction avec le contrat d’entreprise et la sous-traitance
* Distinction ave le test professionnel

Attention

* Risque prud’homal : requalification en relation de salariat
* Risque URSSAF : risque de redressement
* Risque pénal : travail dissimulé

## Conditions de validité du contrat de travail

* Capacité de contracter
* Objet certain et cause licite
* Libre consentement des parties

## Formalisme du contrat de travail

Absence d’obligation légale d’avoir un contrat écrit. Exceptions : certains contrats et certaines clauses : CDD, temps partiel, convention de forfait, clause de non concurrence…

Attention

La plupart des conventions impose un écrit. A défaut, le salarié peut solliciter des dommages et intérêts

A défaut d’écrit, le contrat de travail est présumé à durée indéterminée à temps complet

## Les clauses du contrat de travail

### Principe de liberté contractuelle

Interdiction d’insérer

* Des clauses illicites
* Portant atteinte aux droits fondamentaux et à la vie privée
* Dérogeant à l’ordre public

Attention aux dispositions conventionnelles

## Modification du contrat de travail

**Modification du contrat de travail :** modification d’un élément déterminant pour la conclusion du contrat, par nature ou par la volonté des parties : rémunération, durée du travail, qualification, éventuellement horaires et lieu de travail. L’accord exprès du salarié- est alors nécessaire

**Modification des conditions de travail dans le cadre du pouvoir de direction de l’employeur :** le salarié ne peut refuser un tel changement, sous peine de commettre une faute

* **Si modification du contrat :** respect d’une procédure spécifique
  + Procédure en cas de modification pour motif économique
  + Procédure en cas de modification pour motif personnel

# Le contrat de travail à durée déterminée

## Définition

Article L.1242-1 du Code du Travail : *« Un CDD, quelque soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise »*

Cas de recours limitativement énumérés

Attention : interdiction dans 3 cas : conflit collectif, licenciement, travaux dangereux

## Cas de recours au CDD

Remplacement

* Attente de l’embauche définitive d’un salarié sous CDI

Accroissement temporaire d’activité

* Commande exceptionnelle à l’exportation
* Tâche occasionnelle précisément définie et non durable
* Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Travaux temporaires par nature

* Emplois à caractère saisonnier
* Contrat d’usage
* Réalisation de travaux de vendange

## Renouvellement du CDD

Sous réserve des accords de branche, renouvellement possible deux fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initiale, ne peut excéder la durée maximale

* Nécessité d’un avenant conclu avant le terme de la période initiale
* Seuls les contrats à terme précis peuvent être renouvelés
* Justification à la date du renouvellement d’un motif légitime

## Succession de CDD

### Succession sur un même poste

**Principe : délai de carence**

* Fixé par accord de branche
* A défaut :
  + 1/3 durée contractuelle si la durée du contrat est supérieure ou égale à 14 jours
  + ½ durée contractuelle si la durée du contrat est inférieure à 14 jours
* Exceptions
  + Nouvelle absence du salarié remplacé
  + Travaux urgents liés à la sécurité
  + Contrats saisonniers
  + Contrats d’usage
  + Rupture anticipée du fait du salarié

## Fin du CDD

### Rupture du contrat à l’échéance du terme

Rupture de plein droit

Attention : indemnité de fin de contrat due sauf contrats saisonniers, d’usage, CDD liés à la politique de l’emploi

### Rupture anticipée du CDD

5 cas limitatifs

* Inaptitude du salarié
* Faute grave
* Accord des deux parties
* Force majeure
* Si le salarié justifie d’une embauche sous CDD

## Conséquences de la requalification du CDD

Indemnité de requalification : un mois de salaire

Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse

Indemnité de rupture

* Indemnité de licenciement sous réserve de l’ancienneté nécessaire
* Indemnité

# Le droit disciplinaire

## Notion de sanction

**Définition :** *mesure autre qu’une observation verbale prise par l’employeur à la suite d’un agissement du salarié considéré comme fautif :*

* *Avertissement*
* *Blâme*
* *Mise à pied disciplinaire*
* *Rétrogradation*

🡪 Principe d’individualisation des sanctions

🡪 Règle *« non bis in idem » :* un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute

**Attention : interdiction des sanctions pécuniaires**

## Prescription des faits fautifs

**Article L1332-4 du Code du Travail :** *« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l’engagement de poursuites disciplinaires au-delà d’un délai de deux mois à compter du jour où l’employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donnée lieu dans le même délai à l’exercice de poursuites pénales »*

* L’engagement de la procédure doit intervenir dans le délai de 2 mois de la connaissance exacte des faits (réalité, nature et ampleur des faits)
* Point de départ du délai : connaissance par l’employeur ou le supérieur hiérarchique
* Interruption de la prescription : engagement de la procédure i.e. convocation à un entretien préalable
* Interruption du délai : lorsque le fait fautif donne lieu à des poursuites pénales, jusqu’à la décision pénale définitive

## La procédure

**Attention aux dispositions du règlement intérieur ou de la convention collective**

### Sanctions mineures

* L’employeur est uniquement tenu d’informer le salarié par écrit des griefs qu’il lui reproche au moment où il notifie la sanction
* LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

🡪 Avertissement ou sanction de même nature, sans incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l’entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié

**Attention à ce que dise les conventions collectives :** *CCN51 🡪 obligation de procéder à un entretien préalable y compris pour les sanctions mineures*

### Autres sanctions

## Prescription des sanctions

Interdiction d’invoquer des sanctions antérieures de plus de 3 ans à l’engagement de poursuites disciplinaires

Incidence d’une loi d’amnistie : amnistie des faits fautifs

Les faits ne sont plus fautifs = suppression des dossiers

# La rupture du CDI

## Le licenciement pour motif personnel

### Motif

Nécessité d’un motif réel (notamment objectif) et sérieux (présentant une certaine gravité)

Caractère sérieux du motif apprécié à la date de notification du licenciement

Motif disciplinaire/non disciplinaire

|  |  |
| --- | --- |
| Motif non fautif | Motif disciplinaires |
| *Inaptitude et impossible de reclassement*  *Refus de modification du contrat de travail*  *Insuffisance professionnelle* | ***Faute sérieuse =*** *celle qui rend impossible le maintien du lien contractuel*  ***Faute grave =*** *celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise*  ***Faute lourde =*** *celle qui révèle une intention de nuire à l’employeur* |

### Restriction au pouvoir de licencier

* Interdiction des licenciements discriminatoires
* Limitation par le règlement intérieur
* Limitation du droit de licencier par stipulations contractuelles ou conventionnelles
* Vie privée
* Témoignage en justice
* Action en justice intentée par le salarié

### Procédure

**Convocation à l’entretien préalable :**

* Caractère obligatoire
* Forme
  + Lettre remise en main propre contre décharge
  + Lettre recommandée avec AR
  + Exploit d’huissier *(art. 651 CPC)*
* Mentions : objet de l’entretien, date, heure et lieu de cet entretien, possibilité pour le salarié de se faire assister *(Art. R.1232-1 CT)*
* Délais
  + Entre al convocation et la connaissance des faits fautifs : délai de prescription de la faute : dans les 2 mois à compter du jour où l’employeur a eu connaissance des faits fautifs *(Art. L.1332-4 CT)*
  + Entre la convocation et l’entretien : cinq jours ouvrables

**Déroulement de l’entretien**

* L’employeur indique au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications
* Sont présents à l’entretien :
  + L’employeur ou son représentant
  + Le salairé, éventuellment assisté d’une personne
* Assistant du salarié

**Notification du licenciement :**

* Forme
  + Principe : LRAR
  + Les juges ont admis la validité

### Suites du licenciement

Préavis

Durée du préavis :

* Néant en deçà de 6 mois d’ancienneté ;
* 1 mois entre 6 mois et 2 ans d’ancienneté ;
* 2 mois au-delà de 2 ans d’ancienneté ;

Ancienneté acquise chez le même employeur de façon continue

Point de départ : 1ère présentation de la lettre de licenciement

Dispense éventuelle de préavis :

* A la demande du salarié
* A l’initiative de l’employeur

Indemnité de licenciement : tous les licenciements sauf faute grave ou lourde

Salariés aua,t au moins 8 mois d’ancienneté (appréciation à la date d’envoi de la lettre de licenciement) 🡪 appréciation de l’ancienneté : en cas d’année incomplète, l’indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets

### Sanctions

**Délai de contestation**

Prescription de l’action en contestation du licenciement pour motif personnel 🡪 délai de recours ramené à 12 mois (au lieu de 2 auparavant, sauf contentieux spécifiques ou délai plus court)

**Conséquences du licenciement injustifié ou abusif :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Avant Macron | | Après Macron |
| Salariés ayant moins de 2 ans d’ancienneté et/ou entreprise occupant moins de 11 salariés | Salariés d’une entreprise de 11 salariés et plus, ayant au moins 2 ans d’ancienneté | Application d’un barème d’indemnisation modulé en fonction de l’ancienneté du salarié et de la taille de l’entreprise : le juge fixe le montant des dommages et intérêts en tant compte (pour els entreprises de plus de 11 salariés) :  D’un minimum : 1 mois après 1 ans d’ancienneté et de 3 mois pour 2 ans et plus  D’un maximum de 1 mois pour une ancienneté inférieure à 1 an à 20 mois pour 30 ans et plus d’ancienneté |
| Droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi | Réintégration si accord des parties ou indemnité de 6 mois de salaire minimum + rembourse à Poile Emploi de 6 mois d’allocations de chômage au maximum | **Exception :** licenciement nul (notamment en cas de violation d’une liberté fondamentale ou d’une protection spécifique (salariés protégés, maternité, AT/MP), de harcèlement, de discrimination ou d’une action en justice en matière d’égalité professionnelle notamment 🡪 indemnité minimale égale au salaire brut des 6 derniers mois |

## La démission

Manifestation d’une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail

* Pour être valable, la démission doit être explicite
* Le droit à la démission dans le cadre d’un CDI est un droit d’ordre public. Il ne peut y être fait échec par aucune convention entre les parties
* La démission n’a pas à être acceptée par l’employeur

**Condition nécessaire 🡪** manifestation claire du salarié de sa volonté de rompre son contrat

**Absence de formalisme légal obligatoire 🡪** validité de la démission verbale, sous réserve qu’elle manifeste clairement, en fonction des circonstances de fait qui l’entourent, la volonté non équivoque du salarié de rompre le contrat de travail

## La rupture conventionnelle homologuée

### Définition

L’employeur et le salarié peuvent convenir d’un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie

### Champ d’application

Tout salarié en CDI

Procédure spécifique concernant les salariés protégés (ex : représentants du personnel)

Période d’essai : non

Congé maternité oui

Congé parental oui

AtMP oui

Maladie simple oui

Inaptitude Non

Conetxte conflictuel oui (attention)

Contexte de harcèlement non

|  |  |
| --- | --- |
| Période d’essai | Non |
| Congé maternité | Oui |
| Congé parental | OUI |
| AT/MP | OUI |
| Maladie simple | OUI |
| Inaptitude | NON |
| Contexte conflictuel | OUI (Attention) |
| Contexte de harcèlement | NON |

### Procédure

Au moins un entretien

Tenue d’un ou plusieurs entretiens : ceux-ci doivent garantir la liberté du consentement de chacune des parties 🡪 invitation : pas de formalisme obligatoire 🡪 en pratique, invitation

Assistance du salarié

**Convention de rupture**

L’homologue de la rupture conventionnelle est subordonnée à l’envoi du formulaire de demande d’homologation, tel que défini par l’arrêté du 8 février 2012

Possibilité également de formaliser la rupture dans un document spécifique (en plus du formulaire) Intérêt pratique : détailler les circonstances et les conséquences

La convention et le formulaire doivent être établi en 3 parties

### Droit de rétraction

15 jours calendaires

|  |  |
| --- | --- |
| Délai | Rétractation |
| 15 jours calendaires, pour chacun des parties, à compter de la signature de la convention |  |

### Homologation

Auprès de la DIRECCCTE à l’aide du formulaire fixé par arrêté du 8 février 2012

Demande formulée au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation

Demande effectuée par la partie

Durée du travail

Durée hebdo :

* 48h max
* 44h max sur 12 semaines consécutives

Repos quotidien 11 heures consécutives

L’employeur ne peut faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine

Repos hebdo 24 heures consécutives max + 11 heures de repos quotidien (35 heures de repos consécutives min/semaine)

**Heures supplémentaires :**  Heure de travail accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou d’une durée considérée comme équivalente

Decompte

Le calcul s’effectue par semaine, soit 7 jours calendaires

Le salarié **ne peut refuser d’effectuer les heures supplémentaires demandées par l’employeur, sauf en cas d’abus de droit**