

THEME 6

L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I) Les pouvoirs de l'employeur

1. Le pouvoir de direction

L'employeur dispose des pouvoirs les plus étendus dans la gestion de l'entreprise.

2. Le pouvoir réglementaire

Il organise les relations de travail dans l'entreprise, élabore **le règlement intérieur**

3. Le pouvoir disciplinaire

Le chef d'entreprise peut appliquer des **sanctions**

II) Les libertés individuelles

■ 1) La non-discrimination

La discrimination est le fait de traiter différemment des personnes qui se trouvent dans la même situation.
(sexe, des mœurs, de la race...) loi 27 mai 2008

■ 2) La liberté d'expression

Le droit d'expression donne la possibilité aux salariés de **s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.**

III). Les libertés collectives

1) La représentation des salariés

1.1) La liberté syndicale

- ● la section syndicale est créée par chaque syndicat représentatif.
- ● le délégué syndical est présent dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le délégué syndical est désigné par un syndicat représentatif .

1.2 Les représentants élus

Le comité social et économique (CSE) 1/01 2020

■ Entreprises de 11 à 49 salariés

les réclamations individuelles ou collectives :

- * Salaires
- * Application du code du travail, conventions et accords
- * Bénéficie d'un droit d'alerte / droits des personnes, dangers

■ Entreprises de 50 et plus

En + intérêts des salariés dans les décisions sur les points suivants :

- * Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- * Organisation du travail
- * Formation professionnelle
- * Techniques de production

2. Le droit à la négociation collective

- La convention collective Elle traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.
- L'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.

Au niveau de la branche d'activité :

exemple: Syntec représente près de 1250 groupes et sociétés françaises professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques

Au niveau de l'entreprise :

exemple: Orange SA a signé le 20 février 2017 un accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications des salariés avec 3 organisations syndicales, la CFDT-, la CFE-CGC, FO

Au niveau interprofessionnel :

exemple: Le 5 Mars 2014 le pacte de responsabilité est signé par 3 syndicats représentatifs (CFDT, CFTC, CGC)

3. Le droit de grève

- La grève est une **cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles.**
- Son but est de faire pression sur le chef d'entreprise ou les pouvoirs publics.

IV) LES PRINCIPALES CONDITIONS DE TRAVAIL

■ 1) La durée du travail

"La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives »

- La durée mensuelle temps plein : **151,67 h**
- la durée légale du travail est de **35 heures** pour toutes les entreprises
- La loi du 17 janvier 2003 retient **1607 heures** par an pour le calcul de la durée de travail..

2) La durée de travail

- La durée maximale **quotidienne** de travail ne peut excéder **10 H de travail effectif**
- **44 heures hebdomadaires** calculées sur une période 12 semaines
- **48 heures par semaine.**

3) La fixation du salaire

- La négociation doit porter obligatoirement une fois par an sur les salaires
- « A travail égal, salaire égal » : principes généraux du droit fixés dans la constitution (égalité, non-discrimination)
- Principe du salaire minimum : Le salaire ne peut être inférieur au minimum légal .

1^{er} janvier 2020

- la valeur du SMIC brut est de **10,15 €** par heure pour un travail à temps plein de 151,67 heures par mois.
1.539,42 € brut conventionnel (+ élevé).

4) Les heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine.
- Le contingent annuel d'HS est fixé à 220 h par salarié. En cas d'accord collectif ce contingent peut être dépassé.(loi du 20 août 2008)

5) HS : quelles contreparties pour le salarié ?

- une majoration de salaire fixée en l'absence d'accord de branche étendu, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

Ou repos compensateur de remplacement

- sous conditions, une contrepartie obligatoire en repos (COR)

Fonction notamment de la taille de l'entreprise

6) A quels repos le salarié a t-il droit ?

6.1 Le repos hebdomadaire

- Légalement un salarié ne peut travailler plus de **6 jours par semaine**
- Il a droit à un repos hebdomadaire de 24 h consécutives auquel s'ajoute un repos quotidien de 11 H = **durée hebdo 35 H**
- Repos hebdomadaire doit être accordé **en principe le dimanche**, mais il existe des dérogations

6.2 Le droit aux congés payés

- Inaugurés en 1936, sous le front populaire

1936 : 2 semaines 1956 : 3 semaines 1969 : 4 semaines 1982 : 5 sem

Les salariés ont droit à un congé annuel de **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif accompli chez le même employeur durant **la période de référence : du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.**

Les congés non pris sont en principe perdus

V) LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

- Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître **les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.**

1) Le conseil de prud'hommes : une institution originale

il est à la fois une juridiction :

- d'exception: Une juridiction d'exception a donc souvent une compétence spécifique délimitée par la loi.
- paritaire: Les conseils sont composés d'un ***nombre égal d'employeurs et de salariés.***
- élective.: ***élus pour 5 ans***

2) La procédure

- une demande a été déposée au secrétariat-greffe du conseil compétent
- convocation des parties devant le bureau de conciliation (1 salarié et 1 employeur).
- Si elle échoue, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement (2 salariés et 2 employeurs)

En cas d'égalité des voix, l'affaire est renvoyée à une autre audience de « départage »,

3) Le recours aux autres juridictions judiciaires

- Le tribunal de proximité est compétent en matière d'élections professionnelles.
- Le tribunal judiciaire est compétent pour tous les conflits collectifs
- Des poursuites pénales peuvent être engagées
 - ☞ contravention (ex. : infraction à la durée du travail) devant le tribunal de police.
 - ☞ délit (ex. : recours abusif aux CDD), tribunal correctionnel