

DROIT DU TRAVAIL

Le contrat de travail

CDI / Contrat à durée indéterminée

CDD / Contrat à durée déterminée

CTT / Contrat de travail temporaire

Tous les contrats de travail sont des CDI sauf ceux qui ne le sont pas.

Un contrat de travail existe dès qu'il y a ces trois critères :

- Une prestation
- Une rémunération
- Un lien de subordination

La période d'essai

!= essai professionnel

!= « périodes probatoires »

Pendant cette période, chaque partie peut décider de rompre le contrat, et ce, sans procédure, sans motifs, sans indemnités.

« La PE n'est pas présumée »

Durée max légale : 1j/sem de travail (max. 2sem pour contrat < 6m / 1m au delà) . Pour les CDI : 2m pour les employés et ouvriers, 3m pour les ETAM, 4m pour les cadres.

Si stage avant embauche, stage == période d'essai

Rupture de la PE : non considérée comme un licenciement, ni une démission.

Ne doit pas avoir de motif, sinon, considéré comme licenciement : « Vous ne faites pas l'affaire »

Contrats précaires

« Ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Ne peuvent pas être utilisés pour :

- remplacer un salarié en grève,
- certains travaux particulièrement dangereux,
- les postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents.

Doivent être écrits et mentionner leur objet, leur durée ou le nom de la personne remplacée (dans le cas d'un remplacement, contrat prenant fin au retour de la personne, mais doit mentionner une durée min.)

Durée max : 18m

La rémunération des précaires != à celle que percevrait un salarié sous CDI de qualification équivalente, pour le même poste de travail, après sa période d'essai.

Précarité donne lieu à indemnité de fin de contrat = 10 % * rémunération brute totale. Exclue pour les saisonniers, contrats d'usage, contrats emploi-formation, lorsque la rupture est imputable au salarié.

CDD

Employé par l'entreprise.

Rupture avant fin du contrat :

Si c'est l'employeur qui rompt le contrat, il doit verser au salarié un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

CTT

Juridiquement un salarié de l'agence d'intérim, aucun contrat avec la société utilisatrice.

PE < 2j pour contrat < 1m / 5j au-delà.

Rupture du CDI

Motif personnel

Chronologie : convocation, entretien préalable, décision motivée.

➤ **Convocation**

Indique qu'un licenciement est envisagé à l'encontre du salarié, **fixe le jour et l'heure**, le lieu de l'entretien (sur temps et lieu de travail).

Phrase obligatoire : « Vous pouvez vous faire assister par un membre du personnel appartenant à l'entreprise »

➤ **Entretien**

➤ **Décision** (min. 1j après entretien)

Le motif mentionné ds la lettre de notif. = motif cité à l'entretien

Si procédure respectée, dédommagement du salarié = 1m de salaire.

CRS / Cause réelle et sérieuse

Tout licenciement doit reposer sur une CRS :

Réelle : existant et exact.

Sérieuse :

- Faute du salarié
 - **LÉGÈRE**, ne justifie pas le licenciement, sauf si répétition.
 - C.R.S. « Normale »
 - **GRAVE**, pas le droit à l'indemnité de préavis et de licenciement.
 - **LOURDE** : Elle doit révéler, de la part du salarié, l'intention de nuire que l'employeur doit prouver. => pas le droit à l'indemnité de congés payés
- Intérêt de l'entreprise
 - motif économique,
 - insuffisance professionnelle,
 - parce que la prolongation de la maladie oblige l'employeur à remplacer définitivement, dans l'intérêt de l'entreprise.

Rémunération

Minimas

Aucun salaire ne peut être inférieur au Salaire minimal interprofessionnel de croissance (SMIC) ou Salaire minimal conventionnel si supérieur.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La PI concerne la propriété des créations intellectuelles. Le droit définit droits et devoirs des créateurs.

Droit de propriété sur créations intellectuelles.

Droit portant sur créations intellectuelles :

- Brevets (inventions techniques)
- Marques (signes distinctifs)
- Dessins et modèles (créations esthétiques, design)
- Certificats d'obtention végétale (nouvelles variétés de plantes)

- Droit d'auteur (œuvres de l'esprit)
- Autres (bases de données, AOC, masques de circuits intégrés...)

Droit de la PI : "contrat moral" entre société et créateurs.

- Équilibre intérêts individuels et intérêt collectif.
- Tout n'est pas protégeable, critères stricts d'attribution et validité.

Types de marques :

- Marques de fabrique (Danette)
- Marques de commerce (Carrefour)
- Marques de service (Air France)
- Diversité des formes (verbal, figuratif, complexe, sonore, tridimensionnel)

Conditions de validité des marques :

Distinctive | Licite | Disponible

BREVETS

Pour être brevetable :

- Apporte de la nouveauté
- Activité inventive
- Possible application industrielle

Non brevetable : Découvertes, Théories scientifiques et mathématiques, Créations esthétiques, Programmes d'ordinateur sans effet technique, Méthodes thérapeutiques, Obtentions végétales

Logiciels : protégés par droit d'auteur (forme) et brevets (fond, avec effet technique).

Durée de protection d'un brevet : 20 ans → Après dans le domaine public

Idée non protégeable / Doit être matérialisé !

Droit d'auteur et copyright

Dépôt non nécessaire (Protection acquise dès la création de l'œuvre / Seule condition : **l'originalité**) mais possible pour se protéger.

Types d'œuvres complexes :

- Œuvres de collaboration : par plusieurs personnes – chaque personne peut prétendre à des droits sur sa partie
- Œuvre composite : composé d'une ou plusieurs œuvres existantes
- Œuvre collective : Créée à l'initiative d'une personne physique/morale qui la divulgue/l'édite sous son nom. Les contributions de chaque auteur font un ensemble – n'ont pas de droits individuels / Ex. des créations **logicielles** en tant que salarié

Types de droits :

- Patrimoniaux : Cessible / Durée max. 70 ans => Reproduction, représentation
- Moraux : Perpétuel, Imprescriptible, Inaliénable => Divulgateur, Paternité (nom associé), Intégrité de l'œuvre, Retrait / de repentir