

Examen

Probablement sous forme de QCM

Introduction

Droit du travail / droit social

Le droit social **est** le droit du travail. Cependant, le terme *droit du travail* est plus utilisé côté salarié et *droit social* côté employeur.

C'est le droit qui régit les activités professionnelles qui sont accomplies dans la dépendance d'autrui. Il faut un lien de **dépendance juridique** entre les parties. Quelqu'un doit exercer un pouvoir juridique sur un autre, encadré par le droit. Le droit du travail légitime et encadre le pouvoir qu'exerce une personne sur une autre.

Le droit du travail encadre la relation déséquilibrée entre employeur et employé. Le droit du travail encadre une relation *subordonnée* employeur sur employée.

Le contrat de travail

Le contrat de travail, c'est la convention par laquelle une personne s'engage à fournir à une autre une prestation sous la subordination de laquelle se place moyennant rémunération.

Histoire du droit du travail

Ce sont les révolutions industrielles qui ont créé le droit du travail, par la création de la classe ouvrière.

- 1806 : Création du Conseil des Prud'Hommes (lieu où sont jugés les litiges concernant les contrats de travail).
- 1848 : Les Prud'Hommes deviennent paritaires.
- 1864 : Reconnaissance du droit de grève, sous l'Empire.
- 1884 : Reconnaissance de la liberté syndicale (sans avoir la permission).
- 1910 : Premier code du travail.
- 1936 : Instauration des congés payés et de la semaine de 40h par le Front Populaire
- 1945 : Création de la Sécurité Sociale et des Comités d'Entreprise
- 1950 : Création du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)
- 1967 : Indemnités de licenciement.
- 1974 : Passage du SMIG au SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)
- 2000-2002 : Instauration des 35 heures
- 2015 : Amorçage de la libéralisation du droit du travail
- 2016 : Loi El Khomri
- 2017: Réforme du code du travail par ordonnance

Acteurs du droit social

Conseil des Prud'Hommes

C'est la juridiction qui est compétente pour arbitrer les litiges relatifs au contrat de travail.

Le conseil est désigné par les Ministères du Travail et de la Justice sur base de listes proposés par les syndicats d'employés et d'employeurs

Les Prud'Hommes ont une expertise territoriale, pour que l'employé ait la plus grande facilité possible à le saisir.

Ne **JAMAIS SE PASSER D'UN AVOCAT**.

Ordre Judiciaire et Administrative

Ordre judiciaire	Ordre administrative (litige avec l'Administration)
Cour de Cassation	Conseil d'État
Cour d'Appel (dont Chambre Sociale)	Cour administrative d'appel
Tribunal judiciaire (dont CPH)	Tribunaux administratifs

Avocats

L'avocat est un auxiliaire de justice. Il participe au processus judiciaire et permet la justice d'être rendu.

Tout ce qu'on dit à un avocat est confidentiel.

L'avocat parle au mieux des intérêts de la personne qu'il défend.

L'avocat sera la seule personne qui vous défendra.

Greffiers

Fonctionnaires du Ministère de la Justice qui préparent les dossiers pour les juges. Ils prennent note de la décision de justice permettant son application.

Représentation syndicale

Les délégués syndicaux défend les intérêts de son syndicat en priorité.

Comité Social et Économique (CSE)

Résultat de la fusion :

- des délégués du personnel, défendant le personnel
- du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)
- le Comité d'Entreprise

Inspection du Travail

Sous la tutelle du Ministère du Travail, son but est de faire respecter le droit du travail.

Conseiller du salarié

Assiste le salarié lors de l'entretien préalable à un licenciement. Permet de pacifier les choses, faire un compte-rendu de l'entretien. Grâce à lui, le salarié n'est pas seul lors de ce moment difficile. Liste des conseillers disponible à l'inspection du travail et dans la mairie de l'entreprise

Le défenseur syndical

Différent du délégué syndical. Peut représenter un salarié lors d'un procès au Conseil des Prud'Hommes.

Chapitre 1 : Les sources du droit du travail

I- Les sources communes à tous les domaines du droit

A- Le bloc de constitutionnalité

C'est la Constitution Française de 1958, base du droit français associé à son préambule faisant référence à d'autres textes ayant donc la même valeur que la constitution :

- Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyens (droits politiques)
- Préambule de la Constitution française de 1946 (droits économiques et sociaux)
- Les Principes Fondamentaux Reconus par les Lois de la République

C'est le conseil constitutionnel qui vérifie la conformité des lois votés vis-à-vis de la Constitution. Depuis Sarkozy, il existe une Question Prioritaire de Constitutionnalité qui permet de remettre en question un article de loi utilisé lors d'un procès.

B- Les traités

1 - Les traités internationaux

Exemple : Traité de l'Organisation Internationale du Travail, instance de l'ONU.

2- Traités du droit européen non-communautaire

Droit européen hors-UE. Exemple : Convention européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales

Conseil de l'Europe composé de 47 pays dont la Russie et la Turquie, Cour de Justice des droits de l'Homme.

3 - Traités du droit communautaire

Traité de Lisbonne : produit du droit concernant le travail
Cour de Justice de l'Union Européenne dédiée à ce traité.

Directives : fixent un cap

Règlement : directement imposé dans les lois nationales

C- La loi

La loi concernant le droit du travail est répertorié dans le Code du Travail, réédité chaque année. Cette réédition est mécanique mais ne constitue pas une refondation complète du Code du Travail, dont la dernière date de 2017.

Un texte de loi est soit proposé par un gouvernement (projet de loi) soit par un député (proposition de loi). Dans les deux cas, le texte est présenté à une commission de députés pour y être étudié et préparé; c'est le moment des amendements. Après cette commission, le texte passe devant l'Assemblée Nationale. Ensuite vient l'examen des articles, puis la navette Sénat<->AN. Décision finale à l'AN. Le président promulgue ensuite la loi. C'est à ce moment que le Conseil Constitutionnel intervient si besoin.

D- La jurisprudence

La jurisprudence, c'est l'ensemble des décisions rendues par les différentes juridictions française et européenne (au sens large, CEDH et CJUE)

Une jurisprudence, c'est l'une de ces décisions de justice.

Faire jurisprudence, c'est une décision qui vient marquer une interprétation de la loi qui devra être celle des décisions futures. Ça permet aussi de combler certains vide juridique.

Faire revirement de jurisprudence, c'est une décision de la Cour de Cassation qui change la manière d'interpréter la loi des jurisprudences.

11- Les sources secrétés par le milieu professionnel

A- Le contrat de travail

Le contrat de travail définit les droits et obligations de chacune des parties : une partie subordonnée (l'employé) qui doit exécuter sa tâche et un subordonateur qui doit fournir travail et rémunération

Une partie du contrat de travail est négociable : rémunération, avantages en nature,

L'autre partie est non-négociable, elle concerne le régime du salariat.

La dernière partie est celle soumise aux accords de branche et aux conventions collectives : c'est le statu collectif du travailleur. Elles concernent les conditions de travail.

B- Les conventions collectives

Il existe un droit à la négociation collective, et elle a une valeur constitutionnelle (Constitution de 1946).

Une convention collective est un texte de nature conventionnelle conclu entre les organisations syndicales de salariés reconnus représentatives et les organisations syndicales d'employeurs ou des employeurs pris individuellement en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales.

Une convention collective transpose à un secteur d'activité le droit du travail dans une version enrichie. La loi dit quelque chose, la convention collective va plus loin (ou moins loin parfois).

Un accord collective ne porte que sur un thème en particulier. Ceci est le cas dans le monde pré-Macron. Depuis la réforme par ordonnance de 2017, on retrouve la notion de "norme conventionnelle" qui brouille les deux notions.

Niveaux:

- Niveau inter-professionnel : convention de secteur (métallurgie)
 - Niveau "branche" : convention de branche (automobile, restauration rapide, bâtiment)
 - Niveau inter-entreprise : convention entre entreprise
 - Niveau groupe d'entreprise : convention au sein d'un groupe (Bouygues...)
 - Niveau entreprise, voire établissement
- Champ d'application géographique : national, régional, local

Une boîte peut se voir appliquer plusieurs conventions collectives, mentionnés sur le bulletin de salaire ou le contrat de travail.

Il y a longtemps, le meilleur niveau de négociation était celui de la "branche". Aujourd'hui, c'est le niveau "entreprise" qui est privilégié.

Principe de faveur : On pouvait déroger aux règles supérieures à condition de donner plus de droits aux salariés. Aujourd'hui, ce principe est beaucoup moins présent, et il y a de moins en moins d'applicables.

Une entreprise est obligée de respecter une convention collective qu'il a signée.

C- Le règlement intérieur

C'est un document écrit qui émane de l'employeur, il est unilatéral et s'impose à tous les employés de l'entreprise. Ce document est réglementé par la loi. Il prend des dispositions concernant l'hygiène, la sécurité, la médecine du travail, la discipline. Elle compose des références aux droits du salarié et des dispositions rappelant la loi (harcèlement, violences sexistes et sexuelles...)

Le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions contraires à la loi ou aux conventions collectives. Il ne doit pas non plus comporter de restrictions aux libertés individuelles (sauf dues à la fonction) ni de dispositions discriminatoires.

D- Les usages d'entreprise

Les habitudes (trucs faits au moins deux fois) pris dans une entreprise peuvent avoir un impact juridique. Ils ne peuvent être supprimés sans préavis.

E- Le document unique

Pas une source du droit. Son nom exact est "Document unique d'évaluation des risques professionnels".

L'employeur a une obligation légale d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés. Il est obligatoire dès la première embauche de l'entreprise. Ce document liste l'ensemble des risques encourus par les salariés dans l'entreprise auxquels sont associées des mesures pour les supprimer ou les minimiser.

Chapitre 2 :

I- Le contrat de travail

Remarques :

1. Le contrat de travail **n'est pas défini dans le Code du Travail.**

2. Dans le Code Civil, il y a une référence aux contrats synallagmatiques en général, donc le contrat de travail est un exemple.

Le contrat de travail est l'expression d'un **lien de subordination juridique**.

II- La conclusion du contrat de travail

A- Le contenu du contrat de travail

Un contrat de travail est avant tout un contrat et est donc soumis à toutes les lois sur les contrats. Le Code civil dit qu'un contrat est valide sous 3 conditions :

1. Il faut un *consentement éclairé* des parties, que tous les deux soient d'accord et conscients de ce qu'ils signent. Vices du consentement :
 - Erreur d'interprétation
 - Manipulation, mensonge, omissions
 - Violence
2. Les parties doivent être en pleine capacité pour contracter (mineurs, personnes sous tutelle ou curatelle...)
3. Les clauses du contrat doivent être licites et certaines.
 - Licites : respecte la loi et les règlements.
 - Certain : il faut que les clauses soient réalisables au moment de la signature du contrat, elles doivent aussi être claires.

Remarque :

1. Tous les contrats de travail n'ont pas besoin d'être écrits. Le CDI à temps complet est le contrat qui s'applique par défaut. Il n'a donc pas besoin d'être écrit, même si la plupart le sont. **Tous les autres contrats de travail doivent être écrits.**
2. Le contrat doit être rédigé **en français**.
3. Il peut y avoir une *période d'essai*. Cette période dépend de votre statut socio-professionnel. Il est de deux mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les policiers... et 4 mois pour un cadre, période renouvelable 1 fois. Chaque partie peut rompre le contrat sans avoir à se justifier, mais il y a quand même des règles à respecter : non discrimination, écriture dans le contrat de travail, absences d'abus, préavis...

B- Liberté d'embauche et limites

Le principe, c'est que le recruteur a la liberté de choisir avec qui on veut travailler, c'est un principe constitutionnel. Mais il y a beaucoup d'exceptions :

- discrimination : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, caractéristiques génétiques, âge, grossesse, situation économique, appartenance réelle ou prétendue à une race, nation, ethnie..., apparence physique, etc etc etc
- quotas (handicap, licenciés économiques de la même entreprise)

C- Procédure de recrutement

Remarques :

1. Le travail n'est pas une marchandise pour ne pas considérer le travailleur comme une marchandise (esclavage). Pour l'OIT, le travail n'est pas une marchandise.
2. Recrutement externe ou interne. Une entreprise peut passer par des intermédiaires

Les offres d'emploi sont régulées. ~~Cherche secrétaire non juive~~, c'est non ! Discriminations interdites sauf dans les domaines très précis : acteurs, mannequinat...

Les entretiens ne doivent comporter que des questions pertinentes et en lien avec l'emploi proposé. L'intrusivité n'y a pas sa place. En France, le CV anonyme ne marche pas

D- Obligations légales

1. Déclaration préalable à l'embauche. Un employeur doit informer certaines administrations de l'embauche d'un nouvel employé.
2. Le registre unique du personnel, recensant tous les salariés
3. Visite médicale avant l'embauche ou la fin de la période d'essai.
4. L'entretien professionnel. Chaque employeur a le droit à un entretien avec un supérieur tous les deux ans, voire tous les ans

III- Les clauses du contrat de travail

Tout ce qui est écrit dans le contrat est une *clause* du contrat de travail

Clauses générales :

- Identité des parties
- Fonction de l'employé

Clauses spécifiques :

- Clause de confidentialité : pas de divulgation de secret de l'entreprise, pas de dénigrement, non-déloyauté. Elle permet de mettre l'accent sur ce qu'on ne peut pas dire. Elles peuvent être accompagnées de clauses pénales ou de sanctions au pénal.
- Clause de non-concurrence : protège les intérêts de l'employeur. Si signé, elle handicape l'employé lorsqu'il voudra retrouver un autre emploi. S'oppose a priori à la liberté de travailler. Elle n'existe que si elle est écrite dans le contrat de travail et elle est d'interprétation stricte. Elle doit satisfaire 4 conditions :
 1. Elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise
 2. Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace
 3. Elle doit prendre en compte les spécificités de l'emploi du salarié
 4. Elle doit prévoir une compensation financière et elle est dûe quoi qu'il arrive.
 - Exemples : apprentis en milieu rural, employé pouvant emporter de la clientèle
 - Clauses invalides : interdiction de travailler sur le territoire national

IV- Causes de suspension de contrat de travail

Raison de l'employé

- Arrêt maladie/Accident de travail
- Congé maternité/paternité
- Grève
- Congé pour événement familial

Lors d'une suspension du contrat de travail, on n'est plus payé (sauf si précisé en convention collective)

Raisons de l'employeur:

- Chômage partiel par manque d'activité
- Fermeture temporaire de l'usine ou de l'entreprise

V- Causes de cessation du contrat de travail

- Décès
- Démission
- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Retraite
- Cas de force majeure (AZF)
- Résiliation judiciaire du contrat de travail

VI- Les modifications du contrat de travail

Modifications du contrat dans le sens strict : L'employeur doit demander l'avis à l'employé.

Modification des conditions de travail : pas besoin de demander l'avis de l'employé.

[IHEDN](#)

Chapitre 3 : La réglementation du travail

I- Le temps de travail effectif

Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Règles particulières

- Temps de restauration : À priori hors temps de travail sauf si on est à la disposition de l'employeur pendant cette période
- Temps de pause : Pas du temps de travail, mais pas de liberté personnelle. Dépend des usages de l'entreprise et du règlement, c'est au cas par cas.
- Temps d'habillage/déshabillage : Pas du temps de travail (pointeuses à la sortie des vestiaires), sauf usages de l'entreprise
- Temps de trajets au sein de l'entreprise : Temps de travail

- Temps de changement : ça dépend
- Déplacement entre deux lieux de travail : Temps de travail + risque lié à un déplacement
- Temps d'[Astreinte](#) : Fait l'objet d'une compensation
- [Télétravail](#)

II- Durée du temps de travail

A- Durée légale du temps de travail

La durée légale du temps de travail est de **35 heures/semaine**. **Ce n'est pas une durée obligatoire, ni maximale, ni minimale.**

Tout temps de travail supplémentaire dans la semaine enclenche le seul des heures supplémentaires. Ne concerne pas les cadres (convention au forfait jour ou heure)

B- Durée maximale de temps de travail

La durée maximale du temps de travail est de **10h/jour**, extensible à 12h/jour par convention collective, extensible sous validation de l'Inspection du Travail.

La durée hebdomadaire maximum hebdomadaire maximale est de **48h/semaine**, extensible à 60h/semaine.

Sur une durée de 12 semaines, la moyenne maximale ne doit pas dépasser **44h/semaine**, extensible par convention collective...

C- Durée minimale de repos

Normalement, chaque employé est censé avoir **11h de repos par jour**, réductible à 9h par jour. Les temps de pause sont de minimum 20 min toutes les 5h

Le temps de repos hebdomadaire minimal est de 24h toutes les 7 jours (en plus du temps de repos journalier)

Congés payés :

- Sont acquis d'une année sur l'autre
- En principe, c'est 2.5 jour par mois travaillés sans pouvoir dépasser 30 jours, donc 5 semaines de congés payés. C'est épargnable dans un compte épargne temps. La 5e semaine de congé date de 1982.

Congés spécifiques : congé maternité, congé parental, congé adoption, congé événement familial, congés sabbatique pendant 1 an, congé pour création d'entreprise, congés formation (CPF)...

D- Heures supplémentaires

Ces heures supplémentaires peuvent être souhaités par l'employeur, réclamés par le salarié (mais pas exigés). Si on refuse des heures supplémentaire, c'est en théorie une faute mais il y a dans certains cas un droit au refus (abus de l'employeur).

Heures majorés :

- De la 36e à la 43e heure : +25%
- À partir de la 44e heure : +50%

Les conventions collectives peuvent majorer ou minorer ces réactions.

Contre-partie des heures supplémentaires en repos : chaque année, un contingent d'heures supplémentaires peut-être déterminé par convention collective. Si ce n'est pas le cas, la limite est fixée à 220h supplémentaires par an.

Pour les cadres, les conventions au forfait (journalier ou horaire, ex : le nombre de jour travaillé est fixé à 218 maximum). Dans ce cas, il n'y a plus de notion d'heures maximales et minimales.

E- Cadres dirigeants

Ils n'ont plus grand chose, à part le droit aux congés, qui ne sont même pas pris en pratique. En revanche, ils sont très (très) bien rémunérés.

F- Cas particuliers

- Les temps partiels (contrat écrit, sinon requalifié en CDI temps complet)
 - Sauf cas rare, mais c'est souvent contraint.
 - Temps partiel à partir de 24h/semaine
- Travail de nuit
- Travail dominical (de 5 à 12 dimanche/an depuis Macron)

Chapitre 4 : Fin du contrat de travail : licenciement

I- Conditions d'un licenciement

- Le licenciement doit être **justifié**. Il doit avoir une **cause réelle et sérieuse**.
- Le licenciement doit faire l'objet d'une procédure préalable
- Le licenciement ouvre le droit à une indemnité de rupture sauf dans certains cas

II- Catégories de licenciement

A- Licenciement pour motif personnel

Dans ce cas, il est causé par le comportement de l'employé

1. Cas général

Remarque 1 : il n'y a pas de définition légale de "cause réelle et sérieuse", car il faut une appréciation au cas par cas. Pour savoir s'il y a cause réelle et sérieuse, c'est [la jurisprudence](#) qu'il faut consulter.

Motif réel : Il doit exister une consistance des faits, une certaine matérialité. Le motif doit être réel, exact, précis, vérifiable

Motif sérieux : le motif doit être suffisamment grave

Cette condition de motif réel et sérieux protège les salariés d'un licenciement

Pas de licenciement possible si on refuse une mission pour laquelle on n'a pas les compétences.

Un fait relevant de la vie privée ne peut justifier un licenciement.

Licenciement pour motif exceptionnel

Le licenciement pour motif discriminatoire est **évidemment** problématique

Le contrôle du motif d'un licenciement est effectué par le juge.

Le doute profite au salarié

2. Cas particulier du licenciement pour motif disciplinaire

Faute : Agissement du salarié défini comme fautif par l'employeur

En fait, il n'y a pas de définition précise de la faute dans la loi. La gravité d'une faute est encadrée par la jurisprudence.

Faute légère

Pas une cause sérieuse de licenciement.

Faute sérieuse

Peut constituer un motif de licenciement. Exemple : absences répétées

Faute grave

Elle est directement et personnellement imputable au salarié qui résulte d'une violation des obligations découlant du contrat de travail et qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

Quand on est licencié pour faute grave, il n'y a aucune indemnité de licenciement.

Exemples

- Le fait de témoigner en justice contre son employeur n'est pas un motif de faute grave
- Le fait d'emprunter des documents de l'entreprise pour se défendre contre des procédures internes n'est pas une faute grave.
- Un salarié qui fait un retard de congé et s'il a 24 ans d'ancienneté n'est pas en faute grave. Celui qui a la même expérience et qui commet un vol modeste (imprimante, cartouche...)
- L'incitation à la rébellion contre la hiérarchie, la mauvaise exécution du travail, le dénigrement de l'entreprise sur les réseaux sociaux, l'envoi de mail problématique avec une boîte pro, utilisation personnelle trop importante de la connexion à Internet de l'entreprise, refuser un examen de la médecine du travail, le harcèlement sexuel ou moral, les violences (physiques ou psy)... sont des fautes graves.

Faute lourde

Intention du salarié de nuire à son entreprise :

- Destruction de l'outil de travail
- Employé qui fraude
- Destruction d'une chaîne de production
- Frapper un salarié qui refuse de s'associer à un mouvement de grève
- Menacer de mort son employeur en mimant un geste d'étranglement
- Séquestrer son employeur
- Divulguer des secrets d'entreprise à la concurrence

Conséquences :

- Absence d'indemnité de licenciement
- Perte des indemnités de congés payés

- On conserve toujours la clause de non-concurrence, car compense un risque pris à la signature du contrat

3.Procédure de licenciement

1. Convocation de l'employé à un entretien préalable de licenciement
 1. Acte officiel (lettre recommandée avec accusé de réception, remise de signature contre décharge, huissier de justice)
 2. La lettre comporte l'information comme quoi un licenciement est envisagé
 3. Elle contient les infos de la convocation (date, heure, lieu)
 4. Elle informe l'employé qu'il peut être accompagné d'un membre du CSE ou du conseiller du salarié
 5. Il faut au moins 5 jours après que la lettre soit remise pour avoir l'entretien, pour que l'employé ai le temps de s'organiser, de faire appel à un avocat...
2. Pendant l'entretien :
 1. L'employeur explique les motifs qui l'ont conduit à émettre cette lettre de licenciement et va recueillir les explications de l'employé
 2. Il ne doit jamais dire qu'il a déjà pris sa décision
 3. L'employé n'est pas obligé d'y aller, mais c'est mieux d'aller s'expliquer
3. Après l'entretien, l'employeur peut envoyer une lettre de licenciement
 1. Notifiée par lettre recommandée avec accusée de réception au moins deux jours après l'entretien, pour que l'employeur puisse montrer qu'il a réfléchi avant. Cela peut monter à un mois après l'entretien pour motif disciplinaire
 2. Cette lettre énonce chaque motif de licenciement. Ils peuvent être aussi précisé plus tard, soit à la volonté de l'employeur soit à la demande de l'employé.
 3. Ce sont les termes de la lettre qui vont conditionner le passage au Prud'Hommes
4. Si les motifs ne sont pas pertinents, cela peut conduire à une indemnité spéciale pour l'employé qui est au maximum d'un mois de salaire brut.
5. Il existe un préavis de rupture de contrat sauf si l'employeur en dispense l'employé ou si l'employé est en faute grave ou lourde ou en cas d'incapacité.
6. À la date de fin du contrat, l'employé reçoit son dernier salaire. Sauf dans les cas de fautes grave ou lourde, il touche son indemnité de licenciement, compensatrice de congés payés, de préavis et le cas échéant la compensation de la clause de non-concurrence.
7. L'employé reçoit aussi un certain nombre de documents :
 1. Certificat de travail attestant du travail de l'employé dans l'entreprise
 2. Attestation pour Pôle Emploi
 3. Solde de tout compte (dit que l'entreprise ne doit plus rien à l'employé)
 4. Récapitulatif des sommes perçues via intéressement et épargne salariale
8. Licenciement terminé

Indemnité de licenciement

Il faut être dans la boîte depuis au moins 8 mois consécutifs. Elle est calculée à partir de la rémunération brute du salarié. Elle est exonérée d'impôts sur le revenu.

B- Licenciement économique

Dans ce cas, l'employeur ne reproche rien à l'employé mais n'a pas le choix pour des raisons économiques

Ce type de licenciement a fait l'objet de beaucoup de réformes récentes.

Le licenciement économique est inhérent à la situation de l'entreprise et n'a rien à voir avec l'employé : il n'y a aucune logique de faute de l'employé.

Conditions du licenciement économique

1. Suppression ou transformation de l'emploi du salarié engendrant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail que refuse l'employé
2. Les hypothèses évoquées ci-dessus doivent être de l'ordre de :
 1. la difficulté économique : baisse de commande ou du chiffre d'affaire, dégradation de la trésorerie. On compare ces données par rapport au même mois de l'année précédente pour juger de la pertinence de ces baisses
 2. une rupture technologique
 3. la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise
 4. la cessation de l'activité de l'entreprise.
3. Ces données permettent de juger s'il y a une baisse significative ou pas (sur un trimestre minimum)

Procédure du licenciement économique

1. L'employeur doit tout faire pour éviter un licenciement économique. Il peut :
 1. Adapter les postes
 2. Requalifier les postes, idéalement un poste de la même catégorie ou équivalent
 - Indemnité supplémentaire si non-fait
2. Consultation au sein de l'entreprise et information de certains administration. Si non fait, l'employeur peut demander une indemnité supplémentaire
3. La convocation à l'entretien préalable n'est pas obligatoire au dessus d'un certain nombre de licenciement. Elle comporte les mêmes mécanisme d'authenticité que celle de licenciement pour motif personnel
 1. L'employeur doit informer l'employé qu'il peut bénéficier d'un certain nombre de mécanisme et d'aides pour l'aider à retrouver un emploi.
 2. Les motifs doivent être précisés
4. L'entretien préalable est le même principe que pour le motif personnel.
5. Il y a aussi une période de préavis.
6. L'employé touche les mêmes indemnités que pour un licenciement pour motif personnel plus les indemnités supplémentaires en cas de faute de l'employeur.
7. Les documents remis sont les mêmes que pour le licenciement pour motif personnel.
8. La priorité de réembauche s'applique ici, à la demande de l'employé précédemment licencié.

Annulation d'un licenciement économique

1. Si l'employeur n'a pas respecté certaines parties de la procédure de licenciement

2. S'il n'était pas d'une cause réelle et sérieuse

Mesures d'accompagnement d'un licenciement

1. Plan de sauvegarde, plan de reclassement
2. Contrat de sécurisation professionnel, congé de reclassement

Chapitre 5 : La santé et la sécurité au travail

Remarques :

- Lorsqu'on passe la porte d'une entreprise, on perd une partie de sa liberté. Mais on abandonne ni sa santé, ni sa sécurité.
- On s'est vite intéressé à la santé physique, mais moins à la santé mentale (Risques PsychoSociaux). Aujourd'hui, le niveau de luminosité est réglementé pour optimiser la santé mentale.
- La réparation des atteintes à notre santé et notre sécurité est largement prise en charge par la Sécurité sociale (Accidents de Travail, Arrêts Maladie...)

I- Les prescriptions légales et réglementaires

Une partie du Code du Travail est consacré à la santé et la sécurité au travail.

La réglementation est précise : la responsabilité et les devoirs de l'employeurs sont détaillés :

l'employeur doit en permanence réduire voire supprimer les risques auxquels sont exposés ses employés.

Cela passe par :

- l'évaluation des risques dans le document unique
- l'information et la formation des entreprises aux risques
- Contrainte aux niveaux de l'aménagement des locaux, des pratiques...
- Mise en place des EPI
- dispositions sur les risques graves (chimiques, auditifs, vibrations, rayonnements...)
 - Pour les escaliers et les trottoirs roulants, ils ne doivent pas dépasser la limite de 15m/s.
- Conception des bâtiments

Le respect des règles est vérifié par l'inspection du travail.

Le Code Pénal prévoit des peines pour l'employeur ne respectant pas la plupart des règles en matière de santé et sécurité (10 000€ d'amende/salarié respecté, 1 an d'emprisonnement et 30 000€/salarié si récidive).

Apparté : l'employeur est la structure morale qui emploie un salarié. C'est le co-contractant qui signe le contrat de travail. Le chef d'entreprise dirige l'employé, c'est la personne physique.

Droit de retrait

Le droit de retrait permet d'arrêter son travail si on craint pour sa vie ou pour sa santé

Plus précisément :

Le salarié peut se retirer d'une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé

De manière général, les juges font une interprétation large du droit de retrait. Elle est par exemple valide si l'on avait des éléments de penser qu'on était en danger alors que c'était faux

Exemples farfelues de droit de retrait :

- courant d'air

Si l'on veut exercer son droit de retrait, on doit en avertir son employeur, mais ne pas le faire ne rend pas celui-ci illicite.

Pour le moment, il n'y a pas besoin de formalité particulier pour avertir de l'exercice de son droit de retrait.

Si le retrait est justifié, alors on peut cesser le travail à risque, sans retenu de salaire ni sanctions de l'employeur

Si on a abusé du droit de retrait, on risque une réduction de salaire correspondant à la période de retrait ainsi qu'une sanction disciplinaire pour abandon de poste

Obligation de sécurité

Avant, la jurisprudence disait que dès qu'il arrive quelque chose à un employé pendant son travail, alors la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée

Mais la Cour de Cassation a reclassifié ça en obligation de moyen. Un employeur qui avait tout mis en place pour assurer la sécurité de ses employés ne peut avoir sa responsabilité d'engagée

Aujourd'hui, le seul constat d'une atteinte à la santé du salarié dans le cadre de la relation de travail ne permet plus d'engager la responsabilité de l'employeur. Il faut alors prouver qu'il y a eu un défaut de prévention de l'employeur.

Au niveau du salarié, son obligation de sécurité n'est pas symétrique à celle de l'employeur. Il est obligé de prendre soin de sa propre sécurité et de celles des autres.

Risques psycho-sociaux

Cette catégorie a tendance à s'élargir, mais comporte notamment :

- le stress
- l'épuisement professionnel
- le harcèlement
- les addictions
- le suicide
- la dépression
- les discriminations

Stress

On peut le définir comme le déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Indices :

- absentéisme
- taux important de rotation
- plaintes

La jurisprudence étend la notion de stress afin de rendre sa lutte concrète. Par exemple, les comparaisons entre entreprises ou employés sont généralement mauvaises

On peut aussi remettre en question un licenciement pour faute si celle-ci a été commise sous le stress

Violence au travail

On considère que la violence va du manque de respect à l'agression physique

Harcèlement au travail

La Cour de Cassation fait une interprétation souple du harcèlement :

Agissement répétés qui ont pour objet et/ou pour effet une dégradation des conditions de travail qui peut porter atteinte à la santé, à la dignité ou au droit du salarié

Pour lutter contre le harcèlement, moral, des mesures ont été mises en place pour les victimes :

- Les collègues de la victime sont protégés s'ils sont témoins du harcèlement
- Il y a allègement du fardeau de la preuve : en tant que victime, il suffit d'établir des faits qui laissent présumer de l'existence d'un harcèlement

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou des comportements à connotation sexuels ou sexistes, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

On assimile au harcèlement sexuel toute pression grave même non répétée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers

Exemples :

- envoi de messages électroniques à caractère sexuels à plusieurs salariées
- directeur d'agence qui invite une collaboratrice subordonnée en dehors de ses heures de travail et qui l'a invité dans un hôtel
- ...
- Promesse d'avancement d'une stagiaire si elle accepte ses avances....

Un seul acte peut caractériser le harcèlement s'il est suffisamment grave.

L'employeur doit montrer qu'il a fait le nécessaire pour faire de la prévention sur le sujet

Dans le cadre de harcèlement moral ou sexuel, on a le droit d'exercer son droit de retrait et on peut aussi demander la résiliation juridique d'un contrat de travail. Il est alors fortement suggéré de porter plainte en complément pour lancer des poursuites pénales

Si le harcèlement est caractérisé, alors :

- licenciement pour faute grave
- Si on va au pénal :
 - Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende.
 - En cas de circonstances aggravantes, 3 ans et 45 000€ d'amende (femme enceinte, infirmité, mise en public)

Mesures COVID

Il y a un protocole national Santé et Sécurité en Entreprise mis à jour lors de la crise (distance, gel, masque, télétravail)