

DROIT DU TRAVAIL - introduction

1

La hiérarchie des sources du Droit

- + Constitution de 1958
- + Traités internationaux et Droit Européen \Rightarrow concernent peu le travail (sauf respect des droits justiciables)
- + Lois votées par le parlement
 - ↳ projet de loi = gouvernement
 - ↳ proposition de loi = parlementaire
- + Ordonnances nées par le gouvernement
- + Décret par le ^{ministère} conseil d'état sur proposition du gouvernement
- + Jurisprudence ensemble des décisions de justice prises sur lesquelles les tribunaux vont pouvoir fonder leurs nouvelles décisions
 - + Les accords de branche
 - + Les accords d'entreprises
 - + Les contrats

Code du travail

- + Composé de 3.148 pages en 2020
 - dialogue social
 - première partie : les relations individuelles du travail
 - seconde partie : les relations collectives du travail
 - troisième partie : durée de travail, salaire, intéressement
 - quatrième partie : santé et sécurité (plus grande partie)
 - cinquième partie : emploi
 - sixième partie : formation professionnelle
 - septième partie : dispositions particulières
 - huitième partie : inspection du travail

SNIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance
10,15 €/brut

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
(document unique)

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail

2

Pour l'employeur :

- nom, adresse, SIRET¹, représenté par

Pour l'employé :

- nom prénom, adresse, numéro secu, date et lieu de naissance

Mentions obligatoires

- + l'emploi en détail
- + les horaires et la durée
- + la rémunération brute + les avantages
- + les CPE
- + clause de non-concurrence, d'exclusivité, secret professionnel
- + préavis, période d'essai, rupture du contrat
- + si le contrat est à temps partiel :
 - le salarié a les mêmes droits qu'un salarié normal
 - le salarié peut être reçu à tout moment par la direction
 - le salarié est prioritaire pour devenir temps plein
- + congés payés
- + dispositions diverses

Précision sur les congés payés

11 jours fériés en France

Le 1^{er} mai est obligatoirement chômé

5 semaines par an en minimum (25 jours ouvrés ou 30 ouvrables)

1 mois = 2,0833 jours de congé

Si un salarié part avec de CP \Rightarrow ICCP

• ICCP = semaine / 10

ou • ICCP = somme que le salarié aurait touché en travail

1: SIRET = 5 chiffres SIREN + 4 chiffres établissement + clé au 1^{er} chiffre

En France, durée de travail hebdomadaire est de 35h pour temps plein et 24h pour temps partiel

△ + jeune @ 16 ans, souhait du salarié, signé avant 31/12/2015

△ Durée max hebdomadaire 48h en ayant 44h par semaine en moyenne glissante sur 12 semaines

△ La durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10h (sauf exception)

Repos de 11h entre 2 jours

Repos de 24h par semaine (35h avec les 11h)

Heure supplémentaire

Heure $\begin{cases} \text{complémentaire entre durée de travail et 35h} \\ \text{supplémentaire} > 35h \end{cases}$

- + 10% si accord d'entreprise ou convention collective
- + 25% pour les 8 premières heures supplémentaires
- + 50% pour les heures au delà
- + max 220h sup/cm sauf dérogation

Période d'essai

Délai de prévenance

	employeur	salarié
moins de 8 jours	24h	24h
entre 8j et 1 mois	48h	48h
entre 1 et 3 mois	2 semaines	48h
plus de 3 mois	1 mois	48h

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail

3

Rémunération

Le salaire

- + Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
10,15 € brut
↳ apprentis et mineurs (80%)
- + Charges sociales \approx **22-25%** du brut
 - ↳ retraite, assurance maladie, allocations familiales,
Contribution Sociale Généralisée
Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
- + Versées à l'URSSAF
Union de Recouvrement de la Sécurité Sociales et
des Allocations Familiales
 - ↳ chômage, pensionnec invalidité décès, maternité

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION

- + brut contractuel > prévu ^{convention} collectif
- + primes soumises à cotisations et imposables
 - ↳ prime de présence : 10% de toutes les rémunérations
 - ↳ prime d'ancienneté
 - ↳ risques, sujétions particulières
 - ↳ objectif et rentabilité
 - ↳ existence
- + primes non soumises à cotisations et non imposables
 - ↳ intéressement
 - ↳ prime d'événement
 - ↳ ticket resto
 - ↳ CC
 - ↳ participation
 - ↳ prime moyen
 - ↳ chèque vacances

+ Remboursement de frais (si impossible, si soumis à cotisation)

- ↳ prime de panier
- ↳ prime de déplacement
- ↳ prime d'emménagement

+ Avantage en nature (impossible, soumis à cotisation)

- ↳ véhicule
- ↳ logement
- ↳ téléphone

Rémunération

Rupture du contrat de travail

FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

- + CDD = travaux saisonniers, surcroît temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent (dans ce cas date de fin inconnue)
- + CDD = précisée \Rightarrow indemnité de précarité (10% de l'ensemble des rémunérations)
 - ↳ si l'employeur propose CDI à la fin pos d'indemnité
- + après CDD, décalé de congés ie $\frac{1}{3}$ du temps du 1^{er} CDI avant un nouveau
- + durée max = 18 mois
 - Δ exception, ex: apprentissage 3 ans
- + salarié en CDD peut démissionner si CDI trouvé
- + période d'essai = $\frac{1}{3}$ (durée du CDD)

Démission d'un CDI

- + délai de préavis (1 an ouvrier, 2 an technicien, 3 an cadre, 4-6 an cadre supérieur)
- + signalé à l'employeur par tout moyen
- + 2h/jour pour chercher un emploi pendant le préavis

DRIT DU TRAVAIL - contrat de travail

4

+ 4 documents obligatoires

↳ bulletin de paie

↳ attestation Pôle emploi

↳ reçu pour solde de tout compte

↳ certificat de travail

RUPTURE CONVENTIONNELLE

+ approuvé en 2007

+ accord entreprise employé par l'im de contrat

+ force à l'initiative du salarié

+ doit être acceptée par la Direction

+ même indemnité que licenciement

LICENCIEMENT

+ pour faute : volonté de mettre à l'employeur (faute grave)

↳ bénéficiaire de l'ICP pour faute grave

↳ bénéficiaire ICP + indemnité licenciement faute grave

+ économique : cause E ou refus de modification du contrat

+ procédure :

↳ convocation (au moins 5 jours avant rdv)

↳ rendez-vous : employeur / représentant + salarié (+ aide du salarié (autre salarié, représentant du personnel))

↳ pas de licenciement le jour même, au moins 1 jour de réflexion

↳ l'employeur peut dispenser la période de préavis \Rightarrow paiement des salaires du préavis

↳ l'employé peut s'en dispenser \Rightarrow pas de salaire

+ indemnités de fin de car

↳ ICP

↳ si + 8 mois d'ancienneté

↳ 1/4 salaire brut / cm de présence jusqu'à 10 ans
↳ 1/3 salaire brut / cm de présence au delà

1. Directions générales régionales des entreprises, de la consommation, du travail et l'emploi

DRIT DU TRAVAIL = relation salarié / employeur

DIRECTE

introduction
pendant

- candidature → recrutement → signature contrat → visite médicale
- + entretien annuel d'évaluation
- + entretien pro (2 ans) → sanction (droit 24h/cm cumulable 5 ans)
- + état des lieux (6 ans) → questionnaire très approfondi
- + procédure disciplinaire¹
 - avertissement → mise à pied → faute grave / lourde (prescription = 2 ans)

sim

- + retraite (192 trimestres en 2019)
- + démission
- + licenciement

INDIRECTE (tous les organismes représentant les salariés)

- + syndicats
- + représentants du personnel (obligatoire si > 11 salariés)
- + CR (si > 30 salariés)
- + comité d'entreprise hygiène et sécurité conditions de travail (HSE)
- + comité social et éco ≠ CR + CHSE + représentant salarié (obligatoire à partir de 11 salariés depuis 1^{er} janvier 2020)

Δ Tout salarié élu est protégé ie pour le licenciement, il faut l'accord de l'inspecteur du travail
protégé pendant mandat + 6 mois
→ idem handicapé

3. contestation ⇒ cessation

2. contestation ⇒ cour d'appel³

1. contestation ⇒ prud'hommes² (juges élus salariés et employeur)