

Droit social

vendredi 6 janvier 2023 13:34

Droit social = droit du travail, il se positionne dans le pan civil

L'état face à un individu = droit pénal

L'état n'est pas parti sauf si il se constitue partie civil mais sinon c'est des individus = droit civil

Si l'état n'a pas d'intérêt c'est pas pénal, quand on achète quelque chose c'est pas un contrat de travail

Dans le droit civil il y a différents pans et savoir où on se positionne ça dépend du contrat

--> Ici contrat de travail

2 partis : Employeur et Salarié

Ce cours = 2 gros pans :
Conseil de prud'hommes =

Cours d'appel

Cours de cassations

I. LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Info historique = Napoléon 1er l'a créé en 1806

Il en existe 210 en France, il y en a un à Grasse - à Sophia on sera dans la juridiction du plus proche

Définition = C'est la juridiction de 1er degré qui règle tous les conflits entre employeurs et salariés --> par contre il faut qu'un contrat de travail existe !!

Il y a des fois où il n'y a pas de contrat de travail mais il y a des critères d'existence du contrat de travail entre les deux partis

Qui compose le conseil de prud'homme ? C'est des conseillers prud'hommaux, pas des magistrats, ils ont pas fait l'ENM --> pas des pros, c'est des salariés et des employeurs qui viennent directement du monde de l'entreprise - élus pour 4 ans et ils sont nommés par le ministre de la justice et du travail sur propositions des organisations syndicales (depuis le 6 août 2015)

Notions juridiques en droit du travail = **code du travail** -> regroupe tous les articles de lois qui ont été prises à l'Assemblée Nationale, composé de décisions de justice, **convention collective** -> elle est supérieure à la loi, ce sont les accords conclus entre les orga syndicales et patronales il y aura tout ce qui est relatif au temps de travail, maladie etc, elles priment sur la loi parce qu'elles sont plus récentes

Le conseil des prud'hommes est composé de 5 sections :

1. Encadrement

Elle est là pour traiter les contentieux concernant un cadre

2. L'industrie

3. Commerce

4. Agriculture

5. Activité diverse

Pourquoi c'est important ? Parce que si je veux attaquer ma boîte, je dois saisir la bonne section sinon ça va faire perdre beaucoup de temps et aussi parce que dans les sections il y a des conseillers prud'hommaux compétents dans cette section

Chaque section comprend une formation de référé = formation qui va rendre la justice rapidement (entre 3 et 5 mois)

La **formation de référé** n'est compétente que pour certaines matières, il faut que la réponse saute directement aux yeux et le problème pareil

Durée d'une instance cours des prud'hommes = entre 8 mois et 1 an

Dans chaque section il y a un président de chambre, une année sur deux ça alterne salarié employeur

L'intérêt d'être un salarié représenté est le fait qu'un inspecteur du travail doit intervenir avant licenciement

Compétence matériel et compétence géographique

2e notion en fonction de où le contrat de travail a été fait

Le lieu de travail prévaut pour le prud'homme compétent

Je travaille à Fnac Cannes et je suis employé par Fnac France, j'attaque Fnac France avec le prud'homme de Grasse parce que c'est le lieu d'exercice qui prévaut
Il faut toujours attaquer le siège social parce que c'est lui qui a une existence juridique societe.com

Pour faire une demande il faut faire une requête
En droit du travail ça s'appelle une requête, en droit du mariage c'est une assignation

Le secrétariat de la juridiction c'est le Greffe, un avocat va faire une requête, il y a des notions obligatoires et si elles y sont pas elle est pas recevable

Le salarié attaque employeur = 90/10

Il fait une requête -> il renseigne toutes ses informations + celles de la société -> il doit l'adresser à la bonne section et le bon conseil -> il faut faire une explication de pourquoi on fait la requête -> il faut ajouter des éléments de preuve c'est essentiel parce que ça vient étayer le dossier -> il faut chiffrer toutes les demandes -> soit on va la déposer soit on fait envoyer

Pour contester contrat harcèlement = 2 ans , non-paiement = 3 ans

Comment ça marche concrètement quand le conseil a reçu la requête ?

1. Déjà il envoie une convocation au parti demandeur -> il sera convoqué à une audience de bureau de conciliation et d'orientation

C'est une première audience où on réunit les partis pour essayer de trouver un accord sans qu'une décision de justice soit rendue, les parties doivent être présentes sinon elles doivent s'excuser au conseil

Elle se déroule à huis clos

- Le conseil se solve toujours pas un échec et donc là ce sera remis à une audience de jugement donc là PV de non conciliation
- Si on trouve un accord ils font un PV de conciliation donc pas besoin de décision de justice
- 3e type de PV - conciliation partielle

2. Les partis sont convoqués à une nouvelle audience, l'audience de mise en état MEE

Les conseillers vont recevoir les partis pour voir si tout le monde a dit ce qu'il voulait et ils vont les convoquer à une nouvelle audience

Si tout le monde n'est pas en état soit convocation à une nouvelle MEE sinon on met des deadlines

Il faut faire des conclusions = doc juridique qui détaille plus la requête

3. Nouvelle audience

10-15 minutes, les avocats expliquent les problèmes, les conseillers d'écoute peuvent poser des questions et après tout le monde s'en va, le dossier va être mis en délibéré et la décision sera rendue 3-5 mois après

Audience publique

Le conseil de jugement comporte 4 conseillers avec 1 président

Le juge départiteur :

Pour qu'une décision soit prise il faut la majorité mais si c'est trop compliqué pour les conseillers alors c'est envoyé au juge départiteur qui est un juge

Mais la décision n'est pas définitive avant 1 mois --> Pour laisser un délai de contestation et faire passer le dossier devant la cour d'appel, juridiction au-dessus

Ça coûte au minimum 4000€

Aide juridictionnelle AJ -> on peut bénéficier de protections juridiques mais le dernier espoir c'est l'AJ

Elle est donnée seulement en fonction des revenus et elle est donnée si la personne gagne moins de 965€ et partielle si la personne gagne 965 - 1400€

- A. La saisie du conseil des prud'hommes diminue d'année en année parce que déjà les requêtes sont plus complexes, l'essor des ruptures conventionnelles, (barèmes Macron)

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne appelée salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre appelée employeur sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

3 critères essentiels, il se met à la disposition, il est sous sa subordination et la rémunération.

Critères cumulatifs pour la subordination : pouvoir de direction, pouvoir de contrôle, pouvoir disciplinaire

Si on a pas de contrat de travail et qu'un jour il y a un soucis on peut quand même utiliser la définition

Quand le patron veut faire signer un contrat de travail il doit faire une DPAE avant que le salarié commence à travailler. Si c'est le cas, il peut attaquer et avoir 6 mois de salaire

Toute clause du contrat de travail doit être rédigée en français

La période d'essai : pour l'employeur elle permet d'analyser les compétences du salarié et pour le salarié de savoir si le travail qu'il fait l'intéresse

--> 3 questions importantes Comment la conclure ? Quelles sont les conditions pour qu'elle existe ? Quelle est sa durée ?

Elle doit nécessairement être écrite dans le contrat de travail, le salarié donne l'accord en signant

Elle doit être précise et donner la durée

Elle peut être renouvelée si c'est précisé dans le contrat explicitement et que ça soit mentionné dans la convention collective

Ne peut être renouvelée qu'une seule fois et il faut que le salarié soit averti

La période d'essai se compte de façon calendaire

La durée de la période d'essai est prévue par le code du travail, article L1221-19, la durée maximale de la période 2 mois pour ouvriers ou employés, 3 mois techniciens et agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres max pour la période d'essai renouvelables tout x2

La période commence lors de l'exécution de la prestation de travail

Quand on est malade la période d'essai est suspendue

L'avantage de la période d'essai : permet au salarié de dire moi j'en ai marre je pars et pareil pour l'employeur parce que sinon il y a une procédure stricte par contre il faut prévenir 48h avant pour le salarié et l'employeur c'est en fonction du temps de présence du salarié

A la fin de la PE il y a des obligations à respecter :

1. Payer le salaire chaque mois
2. Il doit fournir du travail à son salarié parce que sinon le salarié ne sera plus embauchable
3. Le salarié doit exécuter la prestation pour laquelle il a été embauché
4. Il doit respecter les directives données par exemple la deadline

Si l'employeur donne un ordre ou prestation illicite, le salarié doit refuser et si l'employeur le sanctionne pour ça c'est fortement contestable

Les sanctions :

Le règlement intérieur = document mis en place par employeur pour l'entreprise, obligatoire pour entreprise d'au moins 20 salariés, clauses relatives au harcèlement moral, sexuel, d'hygiène, des horaires collectifs de travail, contient l'arsenal de sanctions dont dispose l'employeur

Sanction la plus légère blâme, plus haut avertissement, mise à pied pour chercher des éléments de preuve et éviter les contacts avec la victime si c'est très grave il peut être licencié pour un motif de faute grave ou lourde

Licenciement simple --> droit aux indemnités de licenciement calculées en fonction de l'ancienneté et de la rémunération, droit au préavis (peut être payé), droit aux congés payés non pris

Licenciement faute grave --> Pareil que pour faute simple mais pas le droit au préavis et aux indemnités

Licenciement faute lourde --> Pareil que faute grave parce que pas payer les congés n'a aucun sens juridiquement parlant

Principe de droit pénal => Le salarié ne peut pas être sanctionné 2 fois pour le même délit on peut pas faire 2 avertissements pour le même fait par contre on peut sanctionner pour des faits similaires

Il faut attendre entre 2 jours et 1 mois après l'entretien avec le salarié sinon ça rend la sanction inopposable

Toute sanction faite contre un salarié doit être écrite

Le CDD

En droit français le principe c'est le CDI et le CDD l'exception

Il y en a 2 sortes, le CDD à terme précis et celui à terme imprécis (quand un événement indépendant survient)

On recourt au CDD quand on doit remplacer un salarié

Il peut y en avoir dans toutes les entreprises de travail saisonnières

Il peut y en avoir pour des cas d'usage par exemple les vacataires ou le cinéma

Il peut y en avoir dans des cas d'accroissement temporaire d'activité

D'autres types de contrat, contrat d'apprentissage ou pour favoriser certaines catégories de personnes exemple personnes âgées

On ne peut renouveler un CDD que 2 fois et ça ne peut pas être fait automatiquement

Il ne peut pas dépasser une durée max renouvellements compris de 18 mois

A la différence du CDI il doit être nécessairement écrit si c'est pas le cas le salarié peut demander une transformation d'office en CDI

- En CDI si le bulletin de salaire mentionne le type de contrat et la rémunération c'est pas grave si on a pas de contrat

Il doit mentionner les mêmes choses que le contrat CDI mais doit absolument mentionner la mission pour laquelle le salarié est embauché sinon le salarié peut demander encore la transformation d'office en CDI

Si embauche pour un salarié absent il faut que ça soit écrit dans le contrat avec le nom et la qualification des deux partis

La personne qui remplace peut avoir des qualifications moindres que celle qui est absente parce qu'elle peut être remplacée par plusieurs personnes

Le CDD doit absolument mentionner une date, si c'est dans un cas imprécis il faut pas dépasser les 18 mois

La durée de travail

Toute durée de travail effective doit être rémunérée

Durée légale de travail en France 35h, toute heure effectuée au-delà est une heure supplémentaire qui est donc majorée. Toute heure au-delà de 35 c'est majoré de 25% et au-delà de la 44e c'est 50%

Les 3 critères pour être rémunéré :

- Être à la disposition de son employeur et ne peut pas vaquer à ses occupations

La durée max par jour c'est 10h

La durée de repos dépend des jours de repos et attention, ceux-là dépendent de la convention collective donc pas forcément samedi-dimanche

Les astreintes : Je ne suis payé qu'au moment où je travaille réellement mais certaines entreprises font une prime d'astreinte

Le temps de déplacement pendant les heures de travail est du temps de travail rémunéré (donc trajet client - société, société-client)

Suspension du contrat de travail

Si on est en arrêt maladie il faut que l'employeur ait le document en main 48h après l'incident et sinon il faut apporter la preuve d'incapacité à amener le justificatif.

Pendant arrêt maladie, pas de salaire

Mais y a des conventions collectives qui prévoit un maintien de salaire en fonction de l'ancienneté

En même temps on a les indemnités de la sécurité sociale par contre on peut pas percevoir plus que son salaire mais il y a les 3 jours de carences

Même si on est en arrêt maladie, l'obligation de loyauté persiste. Donc on ne peut pas dénigrer la société ou travailler pour la concurrence -> ça peut mener à un licenciement et être une faute grave

Principe : On ne peut pas licencier quelqu'un en maladie

Exceptions à ça :

- Faute grave du salarié ex on le licencie pour des choses qu'il a commis avant la maladie
- Pour motif économique, si elle n'a pas d'enfants la maladie primera pas
- Répercussion sur le fonctionnement de la boîte

Si on est pas dans ces critères le salarié peut demander à le transformer en licenciement nul et sort du cadre de la loi Macr on

Si on est en arrêt d'au moins 60 jours au retour il faut faire une visite auprès du médecin du travail , il peut rendre un avis d'aptitude, d'aptitude avec réserve ou d'inaptitude

Si il est inapte, l'employeur est averti mais pas licencié. Pendant un mois, l'employeur doit faire des diligences, chercher un poste de reclassement. Par contre il ne paye plus la personne. S'il y a des postes adéquats il faut les proposer au salarié. S'il accepte tant mieux, s'il refuse il est licencié. Il sera convoqué (mais il ira pas) et il sera licencié, on lui reversera le salaire si le délai d'un mois est dépassé et le préavis ne peut pas être effectué donc il n'est pas payé par contre il aura congés payés+ indemnités de licenciement

--> Si la case n'est pas cochée sur l'arrêt de travail l'employeur n'a pas obligation de rechercher un poste de remplacement et si la case est cochée mais que l'entreprise ne le fait pas elle peut être condamnée et le salarié aura droit à des dommages et intérêts

Si le salarié part en arrêt maladie à cause de l'employeur il est conseillé de contester le licenciement pour le transformer en licenciement pour faute de l'employeur et comme ça il aura droit à toutes les indemnités et en plus il aura des dommages et intérêts

La rupture d'un contrat de travail

Règles communes :

- Pour toucher l'indemnité de licenciement, (salaire brut * ancienneté * 1/4 (si moins de 10 ans) 1/3 (pour les années au-dessus), il faut minimum 8 mois d'ancienneté dans la structure
- Congés payés acquis dus dans tous les cas
- Préavis en fonction des conventions collectives
- Remise de documents de fin de contrat

Comment rompre un CDD :

- On arrive à l'échéance
- Si le salarié a trouvé un CDI ailleurs parce que le CDI prime sur le CDD
- S'il y a une rupture d'un commun accord
- En cas de faute grave du salarié
- Si le salarié est déclaré inapte

Comment rompre un CDI :

Par l'employeur :

- Faute simple, grave, lourde = motifs persos
- Licenciement pour motif économique

Procédure pour licenciement personnel : condamnation si non-respect

1. Convocation par lettre recommandée ou main propre à un entretien avec le salarié, la lettre doit mentionner si le licenciement est envisagé, la date heure lieu entretien et la possibilité du salarié de se présenter accompagné. Si le salarié est non assisté l'employeur lui ne peut pas l'être parce que sinon il sera en minorité. L'entretien doit avoir lieu au moins 5 jours après l'envoi de la lettre. Si le salarié ne se présente pas il n'a pas l'obligation de le reprogrammer.

2. La lettre de licenciement doit être envoyée 2 jours après l'entretien et doit mentionner tous les faits datés sinon ils ne seront pas recevables. Elle doit mentionner aussi que le salarié a le droit de demander des précisions sur les motifs de son licenciement dans un délai de 15 jours. L'employeur a une possibilité de répondre dans les 15 jours. Le salarié a un an pour contester la lettre.

Par le salarié :

- Lettre de démission (à éviter grandement)

On est pas obligé de justifier les raisons. Pour qu'elle soit retenue en droit elle doit être claire, sérieuse et non équivoque. Dans le courrier il doit y avoir le mot démission, la décision ne doit pas être prise sur le coup de la colère et ça doit venir du salarié et pas d'une pression de l'employeur. Attention il ne faut QUE la signature du salarié, pas les RH, pas les employeurs etc sinon c'est équivoque.

Le salarié n'a droit à presque aucune aide (sauf CP), pas d'indemnité de licenciement, pas d'aide de Pôle emploi

- Prise d'acte

Écrit qui doit être envoyé à l'employeur qui mentionne "Je prends acte de la rupture de mon contrat de travail en raison de vos torts exclusifs". Pareil que la démission sauf qu'on reproche quelque chose. Par contre on ne dit pas ce qu'on reproche.

Sauf que c'est comme la démission on a le droit à rien et donc il faut saisir le prud'homme et là ça se transformera en licenciement abusif.

Par contre on a droit à Pôle Emploi parce qu'on y a droit si on ne peut pas travailler pour des raisons qui ne viennent pas de nous.

On aura droit aux indemnités seulement après les rendus de jugements des cours

Il faut aussi que le manquement grave soit récent et vraiment grave autant faut-il pouvoir le prouver.

- Résiliation judiciaire

Un peu comme prise d'acte avec le courrier mais par contre le salarié continue à travailler. Donc il reste dans la boîte, perçoit son salaire et est obligé de saisir le conseil des prud'hommes. Donc il aura son salaire mais quand la décision de justice va tomber ce sera ça la notification de licenciement. Par contre l'employeur peut le licencier et ça annulera la résiliation si c'est légitime.

- Rupture conventionnelle

Rupture pour n'importe quel motif et tout le monde. C'est soit employeur soit salarié à l'origine. Y a un entretien. Il faut mentionner tous les faits et négocier le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (même calcul que l'indemnité licenciement). Il faut se mettre d'accord sur la date de fin du contrat de travail, pour la trouver il faut faire un calcul. Le lendemain les deux partis ont un délai de rétraction de 15 jours. Passé ce délai, un des deux partis doit renvoyer la rupture conventionnelle à l'administration française DREETS pour qu'elle prenne sa décision. Elle a 15 jours pour prendre sa décision et en fait elle regarde juste si la date correspond bien à la fin du délai de rétraction et si les indemnités sont les bonnes. Si elle ne répond pas c'est bon. On positionne la date de rupture le lendemain de la décision de la DREETS. Il est possible de contester en justice une rupture conventionnelle dans un délai d'un an (violation, erreur)