

DROIT DU TRAVAIL

DÉFINITION ET DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

1. **Le droit du travail s'applique aux travailleurs salariés**
Qui sont les travailleurs salariés ? *Ceux qui fournissent une prestation de travail pour le compte du chef d'entreprise, en respectant ses ordres et ses directives, contre une rémunération.*
2. **Le droit de travail concerne uniquement les entreprises du secteur privé**

LA NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL

LES LIMITES DE LA LIBERTÉ DE RECRUTEMENT

- **1) Obligation d'employeur des travailleurs handicapés**
Toute entreprise qui emploie au minimum 20 salariés est tenue d'occuper des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise. La loi laisse un délai de 3 ans aux entreprises, pour se mettre en conformité avec la loi.
Lorsque l'entreprise ne peut pas employer de personnes handicapées, la loi lui laisse 3 solutions alternatives :
 1. *passer des contrats de fourniture de prestations de service avec des centres spécialisés.*
 2. *conclure un accord en vue de faciliter l'insertion professionnelle de personnes handicapées*
 3. *payer - verser une contribution financière à un fonds de développement de travail des personnes handicapées*
- **2) Une autre limite : des priorités d'emploi**
Le droit de travail prévoit que certaines personnes sont prioritaires pour l'emploi proposé (qui est libre).
Tout salarié qui a été licencié pour motif économique, dispose d'une priorité de ré-embauchage qui dure un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, c'est à dire à la fin du préavis.
Cette priorité n'est pas automatique car le salarié doit en faire la demande auprès de son employeur, dans un délai d'un an de la rupture de son contrat. L'employeur est obligé de proposer à ce salarié le poste disponible dans l'entreprise, compatible avec ses compétences (même si le salarié a retrouvé un autre travail dans une autre entreprise avec de meilleures conditions de travail).
Concernant les salariés en place dans l'entreprise, ***la loi prévoit que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper un emploi à temps complet.***
- **3) Obligation de non-discrimination**
La loi interdit à tout employeur de faire des discriminations au moment du recrutement, mais aussi pendant l'exécution de la relation de travail.
Ex : promotion, sanction disciplinaire, au moment de licenciement
Sanction : toute mesure discriminatoire est nulle (on fait comme si elle a jamais existé) plus dommages-intérêts.
Il existe une liste des discriminations interdites :
 1. l'appartenance à un syndicat
 2. le sexe de la personne
 3. situation de famille
 4. mœurs - la façon dont il mène sa vie privée
 5. selon l'appartenance à une ethnique, une nation, une race
 6. selon ces opinions politiques
 7. les convictions religieuses
 8. état de santé ; handicapé
 9. origine (sociale)
 10. orientation sexuelle
 11. âge
 12. apparence physique
 13. nom de famille
 14. grossesse
- *Dans les entreprises privées françaises des écarts de salaires qui peuvent aller jusqu'à 20% pour les différences entre les femmes et hommes.*
- **La loi a prévu trois exceptions en matière de non-discrimination selon le sexe.**
 1. acteur, actrice
 2. mannequin
 3. modèle*Cette liste figure dans le code de travail, dans le code pénal.*
Par conséquent, la discrimination en matière d'emploi est une infraction pénale : s'il s'agit d'un délit, puni de 3 ans d'emprisonnement , 45 000 € d'amande

FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) LA PÉRIODE D'ESSAI

- permet à un employeur d'apprécier, de juger, d'examiner si la personne est compétente permet d'apprécier les compétences professionnelles du nouveau salarié
- permet aussi au salarié d'apprécier les conditions de travail qui lui sont proposées

Une loi de juin 2008 fixe la durée de l'essai - on constate qu'on varie selon la qualification professionnelle du salarié. Pour les :

- **ouvriers et les employés, l'essai c'est deux mois maximum**
- **techniciens - 3 mois maximum**
- **cadre – 4 mois maximum**

Cette période peut être renouvelée **une seule fois plus à condition que cette possibilité soit prévue dans le contrat de travail.**

A condition que la possibilité d'un renouvellement soit prévu au contrat de travail et que cette possibilité soit également **prévue par un accord de branche étendue (secteur d'une activité)**

Avec un renouvellement : 4 mois pour les ouvriers et les employés, 6 mois pour les techniciens et 8 mois pour les cadres.

si c'est l'employeur qui rompt l'essai :

- 24 H si le salarié est moins de 8 jours dans l'entreprise
- 48H si le salarié est entre 8 jours et 1 mois de présence dans l'entreprise
- 2 semaines si au moins 1 mois dans l'entreprise
- 1 mois si le salarié est au moins 3 mois dans l'entreprise

si c'est le salarié qui rompt avec l'entreprise :

- il doit respecter 24H s'il est moins de 8 jours dans l'entreprise
- et 48H s'il est plus de 8 jours dans l'entreprise

B) CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

lorsque les partis se séparent : le salarié retrouve deux libertés fondamentales : la liberté de travail et la liberté d'entreprendre
Seulement une clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail peut porter atteinte à ses libertés

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ne s'applique qu'aux salariés dont les contrats de travail comportent la clause de non-concurrence. Elle est express, écrite.

Obligation faite à un salarié de ne pas faire concurrence à son employeur, une fois que les parties sont séparées. (quelle que soit la raison de la rupture du CT)

La cour de cassation a posé des conditions de validité à la clause de non-concurrence au nombre de cinq conditions :

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit

1. servir à protéger les intérêts légitimes de l'entreprise
2. être limitée dans le temps – en moyenne deux, trois ans
3. être également limitée dans l'espace : une région, département etc
4. tenir compte de la spécificité de l'emploi du salarié
5. être assortie d'une contrepartie financière

LA PRECARITÉ DU TRAVAIL

LE CDD – LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

un contrat d'exception, un contrat précaire, donc il connaît des règles spécifiques est précises

A) LE RECOURS AU CDD : QUANT EST-CE QU'ON PEUT CONCLURE LE CDD

Le CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche, d'un travail précise ou temporaire et la loi donne six cas possibles :

1. remplacer un salarié absent : cette absence peut être volontaire : congé, maternité, année sabbatique ou l'absence peut être involontaire : la maladie – un salarié précaire ne peut remplacer qu'un seul salarié de l'entreprise
2. en attendant que le salarié qui a déjà été recruté sous CDI prenne ses fonctions
3. pour faire face à une augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise
4. pour effectuer des travaux saisonniers : en rapport avec le rythme de saison ou rythme de vie collective : agriculture - tourisme
5. des CDD d'usage : il existe des secteurs d'activités dans lesquels l'habitude (l'usage) n'est pas de conclure de CDI, parce que l'emploi est généralement temporaire : le cinéma, le sport professionnel, l'hôtellerie, l'animation ; Ce n'est pas parce qu'une entreprise appartient à l'un des secteurs d'activité de la liste qu'elle peut conclure un CDD d'usage à chaque fois qu'elle a un poste à proposer/pourvoir : l'emploi doit bien être temporaire
6. pour remplacer le chef d'une entreprise

B) LE RECOURS INTERDIT AU CDD

COTÉ, LA LOI POSE CERTAINES INTERDICTIONS ; le CDD ne peut pas avoir pour effet de pourvoir un emploi durable – trois interdictions précises :

1. **pas de CDD en cas de grève dans l'entreprise** : la grève (l'arrêt de travail pour que l'employeur cède à leurs exigences)
2. **pas de CDD pour effectuer des travaux dangereux** : il faut bien être formé aux règles de sécurité
3. **pas de CDD pour faire face pour un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise quand, dans les six mois qui suivent un licenciement pour un motif économique, sauf une exception** : si le CDD dure moins de 3 mois.

C) LE RÉGIME JURIDIQUE DU CDD :

- **le contrat précaire est obligatoirement écrit** : le CDD est obligatoirement conclu par écrit (pas d'oral) sinon le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée
- **l'employeur doit en remettre un exemplaire au salarié dans les deux jours qui suivent le début de travail** : la remise tardive du contrat (après les deux jours) ou l'absence totale de remise de contrat, équivalent à une absence d'écrit : la sanction : la ré-qualification en CDI
- **le contrat doit préciser son motif** : l'un des 6 cas de recours : sinon CDI
- **le contrat doit comporter des mentions obligatoires** : le terme du contrat, le salaire, identités des parties, si c'est un CDD de remplacement - le nom du salarié remplacé, le poste de travail : s'il manque une mention - requalification en CDI
- **une période d'essai peut être prévue : la loi en fixe la durée** : la loi en donne deux hypothèses : s'il est prévu pour moins de 6 mois, la période d'essai est limitée à 2 semaines
s'il est prévu à plus de 6 mois, la période d'essai est limitée à 1 mois au maximum
- **la durée de CDD : en principe doit indiquer, dès la conclusion et avec précision, son terme**. Une date de début du travail plus une date de fin du travail – un CDD de date à date : ce type de CDD n'a pas de durée minimale (pour une journée, weekend) mais en revanche, il a une durée maximale fixée à 18 mois. - le dépassement du terme prévu, comme le dépassement de la durée maximale (18 mois), entraînent la sanction de la ré-qualification en CDI
- **le CDD de date à date peut être renouvelé, prolongé : une seule fois** pour une durée totale ne pouvant excéder 18 mois.
- **Lorsque l'employeur ne peut pas connaître à l'avance et avec précision le temps pendant lequel il aura besoin du salarié, il est autorisé à conduire un CDD à terme incertain** (dans tous les cas, sauf en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise). Ce CDD peut dépasser la durée de 18 mois mais il doit obligatoirement comporter l'indication d'une durée minimale. Le terme de ce CDD correspond à l'accomplissement de la tâche pour laquelle le salarié a été recruté ex : fin du tournage : obligatoirement comporter l'indication d'une durée minimale, le non respect de ces règles entraîne la requalification au CDI

A chaque fois que l'employeur ne respecte pas un règle du CDD, **il s'expose à la sanction de la requalification en CDI.**

LA FIN DE RELATION DE TRAVAIL – LA CESSATION DU CDI

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

C'est l'acte juridique par lequel l'employeur exerce son droit de rupture unilatéral. Chaque partie à un CDI dispose de ce droit. Licenciement pour l'employeur et la démission pour le salarié.

Le licenciement doit nécessairement respecter deux conditions obligatoires : une condition de forme qu'on appelle la procédure de licenciement et puis une condition de fond : un motif réel et sérieux.

La procédure de licenciement : obligatoire : il n'y a pas d'exception,

- quelque soit l'ancienneté du salarié
- quelque soit l'effectif de l'entreprise
- quelque soit le motif du licenciement : personnel, disciplinaire, économique

s'agissant du motif disciplinaire : il existe 3 type de licenciement :

- **le licenciement pour la faute sérieuse** – le salarié a droit à une indemnité de licenciement, préavis, congé payé
- **le licenciement pour la faute grave** : ni indemnité de licenciement, ni préavis
- **le licenciement pour la faute lourde** : rien plus condamnation à des dommages-intérêts pour l'employeur

La procédure de licenciement se déroule en 3 temps :

1ère étape : la convocation à l'entretien : l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien

- soit en recommandé avec l'accusé de réception
- soit par lettre remise en mains propres contre signature : contre des charges.
- soit depuis 2011 par chronoposte

Cette lettre de convocation doit indiquer

- l'objet de l'entretien (éventuel licenciement)
- la date et l'heure et le lieu de l'entretien
- l'employeur doit préciser que le salarié peut se faire assister soit si l'entreprise a des représentants du personnel, par une personne travaillant dans l'entreprise soit, si l'entreprise n'a pas de représentant du personnel, elle peut se faire assister par un conseiller extérieur (une personne qu'on va chercher sur une liste faite par le préfet, la liste des conseillers se trouve à la dispositions des salariés concernés par une procédure de licenciement ou à la mairie plus à l'inspection de travail) - mais attention doit indiquer toujours dans cette lettre de convocation les adresses précises de la mairie, de l'inspection de travail

2e étape : l'entretien : il faut respecter un délai entre la date de lettre de convocation et le jour de l'entretien : l'employeur doit laisser s'écouler au moins 5 jours ouvrables entre la remise de la convocation et l'entretien. L'employeur énonce le motif du licenciement, il doit laisser la parole au salarié – laisse le salarié s'exprimer.

3 étape : la notification du licenciement :

- l'employeur doit envoyer une lettre de licenciement : une lettre recommandée avec un accusé de réception obligatoire en respectant un délai d'au moins deux jours francs (entiers) après l'entretien.
- cette lettre doit comporter le motif précis du licenciement : le motif imprécis – égal- pas de motif du tout. (faut faire attention au motif)

Sanction de non-respect de la procédure du licenciement :

l'employeur est condamné à verser, au salarié une indemnité d'un mois de salaire, mais à condition que le salarié est au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'entreprise comporte au moins 11 salariés. A défaut, le salarié a un droit à des dommages-intérêts.

Si l'employeur oublie, ou méconnaît la règle de l'assistance du salarié, la sanction d'un mois de salaire est automatique : sans condition