

Droit du travail

L'appellation droit du travail est trompeuse, elle ne s'applique pas à tous, uniquement aux salariés.

Droit du travail : Toute les règles applicables aux relations individuelles et collectives entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant rémunération (les salariés)

Objectif : trouver un équilibre entre la protection des salariés et la protection de l'emploi

constat de base : relation employeurs/salariés sont inégales, le droit du travail protège le salarié en position de faible

Histoire :

1804 : le code civil consacre 2 articles au code du travail

1840 : Constat est fait que les employeurs profitent de l'absence de réglementation par un rapport officiel :

→ journée de travail longuent

→ salaires dérisoires

→ condition de sécurité déplorables

Ce rapport officiel a demandé la protection des salariés

1841 : 1ère loi : les enfants de moins de 8 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jours et les autres enfants 12h par jours/

→ d'autres lois suivent entre 1850 et 1900

→ puis d'autre à la fin des guerres mondiales

Les évolutions du droit du travail sont liée au contexte politique et social

Contrat de travail : personne qui se subordonne à une autre contre salaire

3 critères définissent un contrat de travail :

→ une prestation de travail pour autrui (sauf si l'activité est un moyen comme formation/insertion/...)

→ contre une rémunération

→ avec un lien de subordination : sous autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives (pouvoir de direction) et de sanctionner les manquements de son subordonné

En principe le salarié doit prouver sa subordination (doit apporter les preuves) mais dans certaines situations la subordination est présumée (c'est alors au partie adverse d'apporter la preuve, par ex un avocat est présumé salarié s'il ne peut pas développer sa propre clientèle).

Il existe aussi des présomption de non salarié → hypothèse qu'il n'y a pas de contrat de travail

Les juges ne sont pas tenues par la qualification donnée par les parties à leurs relations contractuelle (si un contrat de prestation est signé, mais qu'un contrat de travail est effectué, les juges ne sont pas tenue par le contrat)

Les sources de contrat de travail :

sources non professionnelles

Sources internationales

OIT : (Organisation Internationale du Travail) elle élabore des conventions multilatérale (engagement prit par plusieurs nations) relatives au travail. L'OIT est une institution spécialisée de l'ONU

Une fois les conventions adaptées, elles sont soumises à la ratification des états-membres.

Conseil de l'Europe : droit communautaire, édite des directives et des règlements et héberge la CJUE

Directive : ne s'appliquent pas directement. Elles fixent un objectif à atteindre sur une période donnée, chaque état met en place les mesures qu'il veut pour atteindre l'objectif

Règlements : lois directement et entièrement obligatoires dans tous les états de l'UE

CJUE : cours de justice de l'UE, ses décisions assurent le respect du droit communautaire.

Sources nationales

constitution de la Vème république : renvoie au préambule de la constitution de 1946. Ce préambule énonce des principes généraux comme le droit du travail, le droit de grève, ... Ces droits ont une valeur constitutionnelle, sur ces principes, l'état a des devoirs.

Exemples : droit au travail oblige les pouvoirs publics à mettre en œuvre une politique de l'emploi active

la loi : pose les principes fondamentaux du droit du travail

les règlements : proviennent du pouvoir du gouvernement

ordonnance : mesure qui relève de la loi mais sont pris par le gouvernement

Arrêts et circulaires : pris par les ministres ou préfets

Une partie de ces textes figurent dans le code du travail. On y trouve :

→ des textes législatifs dont les numéros d'articles commencent par L

→ des décrets du conseil d'état dont les numéros d'articles commencent par R

→ d'autres décrets dont les numéros d'articles commencent par D

Pour certaines questions il est parfois mieux de consulter le code civil, le code du commerce, le code rural ou le code de la sécurité sociale.

La jurisprudence : décisions prises par les tribunaux qui peuvent être utilisées pour juger d'autres affaires

Les sources professionnelles

les sources négociées

Conventions collectives : traitent des conditions de travail dans leur ensemble

Accords collectifs : chaque accord porte sur un aspect bien spécifique comme salaire, complémentaire santé, formation professionnelle,...

Les conventions et accords collectifs sont conclus entre les parties salariées et le patronnat (souvent les organisations syndicales).

Les conventions et accords collectifs s'appliquent à ceux qui adhèrent à l'organisation. Cependant les conventions et accords collectifs étendus (exemple : les accords de branches (branche du bâtiment, de la plasturgie, ...)) s'appliquent même à ceux qui ne l'ont pas signés.

Les sources non négociées

usage : pratique de longue date dans une région, une profession ou une entreprise qui donne des avantages aux salariés s'imposent à l'employeur. Ces habitudes ont été créées par l'employeur ou les salariés sans opposition de l'employeur.

L'employeur peut dénoncer l'usage si :

→ délai de prévenance

→ salariés informés ainsi que les institutions représentatives du personnel (Délégués du Personnel DP, Comité d'entreprise CE)

→ dénonciation ne doit pas être abusive (pas dans le but de nuire)

L'usage peut être remis en cause par une convention ou un accord collectifs

accord atypique : signé entre l'employeur et des partenaires qui n'ont pas la qualité requise pour conclure valablement un accord collectif → pas de formalisme

engagement unilatéral : décision de l'employeur (affirmée expressément) d'appliquer un accord sans force obligatoire (note de service, ...). Cela peut-être supprimé par la dénonciation de l'employeur ou par la conclusion d'un accord collectifs

règlement intérieur : acte unilatéral par lequel l'employeur réglemente l'hygiène, la sécurité et son pouvoir disciplinaire.

Contrat de travail : clause stipulée à l'intérieur de ce contrat s'imposent aux 2 parties (salarié et employeur)

Il existe des catégories de règles :

→ ordre public absolu : aucune règle ne peut y déroger, même celle qui sont plus favorables au salarié (ex : contrat de travail ne peut pas prévoir que le salaire soit indexé sur le SMIC)

→ ordre public social : on peut déroger à une règle d'une façon plus favorable au salarié

→ ordre public conditionnel on peut y déroger même dans un sens défavorable au salarié (par accord, convention collective)

Principe de faveur : principe du droit positif. Concrètement, un contrat de travail ne peut comporter que des clauses plus favorable ou équivalente par rapport aux autres sources du droit. Les conventions et accords collectifs ne peuvent comporter que des condition équivalente ou plus favorable que celles prévue par la loi.

Il existe des exceptions de plus en plus nombreuses à ce principe :

- les usages
- les accords atypiques
- les engagements unilatéraux

=> ces 3 exceptions ne sont plus applicable en présence de conventions et d'accords collectifs même moins favorable sur le même objet.

Les conventions collectives de branches sont nationales

La convention collective ou l'accord de niveau supérieur doit prévoir que ces disposition sont impérative.

Sur certains points, les accords collectifs de branches, ou même d'entreprises, peuvent prévoir des dispositions moins favorables au salarié que ce que prévoit la loi (majoration heure supplémentaire inférieur à 25 % par exemple)

Inspection du travail et jurisprudence

Le principe est que le droit du travail est mal appliqué, soit volontairement, soit involontairement. Le droit du travail est complexe, il est conçu pour des entreprises de taille importante qui peuvent bénéficier de juristes spécialisés.

Plus de 50 % des salariés travaillent dans les entreprises de moins de 50 salariés-> pas de juristes-> erreurs involontaires

L'inspection du travail (1874) : La direction générale du travail est l'autorité centrale, unique, de l'inspection du travail. Tous les inspecteurs dépendent du ministère du travail leur fonction dans les services décentralisés du ministère (DIRECCTE : Directions Régionales de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

L'inspecteur du travail a trois missions essentielles :

→ veiller à l'application du droit du travail : inspecteurs ont un droit de visite (pas besoin d'autorisations préalable), un droit de communication (peut se faire communiquer les documents nécessaires) et un droit d'enquête.

L'inspecteur peut dresser un PV si il y a une infraction, ce PV est transmis au procureur pénal. Dans certains cas l'inspecteur peut ordonner lui-même l'arrêt des travaux sur les chantiers du bâtiment si la sécurité des salariés est menacée.

→ prend des décisions administratives :

- peut exiger le retrait immédiat d'une clause qui figure dans un règlement intérieur
- doit donner son accord AVANT le licenciement d'un salarié protégé (DP, Syndiqué, ...)

→ IT (Inspecteur du travail) a un rôle de conseil et de conciliation

L'inspecteur du travail a des obligations :

→ secrets professionnel (levé uniquement devant les juridictions)

→ obligation de discrétion/de réserve (ne donne pas son avis à la presse, ...)

→ impartialité (donner une information neutre)

→ motivation (ses décisions doivent être motivée/expliquée (justifiée par écrit)

Les juridictions

Conseil des prud'hommes :

→ paritaire : les membres sont élus par leurs pairs

→ collégiale : 2 collègues, un pour employeurs, un pour employés

La juridiction est représentée pour moitié de représentant des employeurs, l'autre d'employés (4 personnes en tout)

Si égalité lors du jugement, les 2 collègues se réunissent de nouveau avec un juge départiteur (magistrat du TI) qui les départage

Chaque conseil de prud'homme est divisé en 5 sections

→ industrie : en fonction de l'activité de l'employeur

→ commerce : en fonction de l'activité de l'employeur

→ agriculture : en fonction de l'activité de l'employeur

→ activités diverses : le reste (employés de maison, secrétaires médicaux, ...)

→ encadrement : prend en compte le niveau hiérarchique du justiciable et pas son secteur d'activité.

De plus, chaque conseil de prud'hommes a une formation de référé commune qui comprend :

→ 1 conseiller employé

→ 1 conseiller employeurs

Cette dernière intervient en cas d'urgence pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite,

Dans chaque section il y a un bureau de conciliation et un bureau de jugement

Compétence du conseil PH :

→ **matériel** : juridiction 1^{er} degré qui statue sur tout les litiges nés à l'occasion des relations individuelle de travail entre 1 employeur et 1 salarié,

Les litiges collectifs eux, relèvent du tribunal de 1^{ère} instance.

Le conseil PH statue en 1^{er} et dernier ressort quand le montant du litige ne dépasse pas 4000€ (pas d'appel possible si < 4000€, juste est possible pourvoi en cassation). Le conseil PH ne statue qu'en 1^{er} degré si montant du litige > 4000€

→ **la compétence territoriale** : le conseil PH compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où le travail est effectué.

Si le travail n'est pas effectué dans 1 établissement où s'il est à domicile, le conseil de PH compétent est celui du domicile du salarié.

Déroulement d'un procès

→ le conseil PH est saisi par une demande envoyé par recommandé ou déposée au secrétariat greffe (secrétariat du conseil des PH)

→ - Quand action porte sur exécution ou rupture du contrat de travail, elle se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit

- Quand porte sur salaire (délai de 3ans)

→ 2 Phases :

- comparution devant bureau de conciliation (2 conseillers, un employeur et un salarié) et on essaie de concilier les parties. Si accord un procès-verbal de conciliation est dressé est l'affaire est terminée. Si pas accord alors on passe au bureau de jugement

- bureau de jugement : en principe public, A huis*clos si les parties le demande (si trop intime, si débordements possibles). La décision est prise à la majorité des 4. Si il y a égalité on fait intervenir un juge répartiteur. Les parties doivent être présent OU représentés

→ recours en appel sous 1 mois possible si montant est inférieur >à4000€

→ Sinon un pourvoi en Cassation est possible (après appel si > 4000€ ; après jugement PH si < 4000€). Mais attention, en attendant que le jugement de la cour de Cassation ait lieu, le jugement de la juridiction d'avant est appliqué. On dit que le recours en cour d'appel est suspensif et en cour de cassation non suspensif.

Éligibilité pour être juge aux PH :

Avoir plus de 21 ans, être de nationalité française, être inscrit sur une liste électorale, faire l'objet d'aucune interdiction

Les conseillers PH continuent leur activité professionnel. Leur absence de l'entreprise ne doit entraîné aucune diminution de rémunération → l'état rembourse l'employeur.

L'employeur doit leur laisser le temps nécessaire à l'exécution de leur mission

Avocats

Non obligatoire, mais conseillé car droit du travail très complexe.

Autres juridictions pour les contrats de travail :

→ TGI (Tribunal de Grande Instance) : litige collectif (masse salariale contre le patronat)

→ TI (Tribunal d'instance): litige relatif aux élections représentant le personnel (Syndicaux, DP)

→ TC (Tribunal de Commerce): si licenciement dans le cadre d'une entreprise en difficulté

- Tribunaux pénal :
 - de police : moins grave (ex : infraction à la durée du travail)
 - correctionnel : délit (ex : travail illégal ou dissimulé)
- Tribunaux administratifs :
 - 1^{er} degré : TA (Tribunal Administratif)
 - 2^{ème} degré : cours Administrative d'Appel
 - Cassation : conseil d'état
- Juridictions européennes :
 - CJUE (Cours de Justice de l'Union Européenne)
 - CEDH (Cour Européenne des Droits de l'Homme) → droits fondamentaux bafoués

RECRUTEMENT

- opération qui précède l'éventuelle conclusion d'un contrat de travail
- recherche et sélection des personnes susceptible de correspondre au poste à pourvoir

Les filières de recrutement :

- embauche directe (candid spontanée, sans intermédiaire). Une annonce doit être datée, avoir un nom de société/employeur, traduite en français, l'emploi doit être disponible, pas de mention discriminatoire (pas âge, sexe, ...)
- intermédiaire (=bureau de placement) : rapprocher l'offre et la demande. Cette activité est assurée par le service public de l'emploi et des bureaux de placement privés ou des collectivités territoriales

3 principes :

Transparence : le recruteur doit informer avant l'embauche quels méthodes il va utiliser lors du déroulement du recrutement (psy, ...). La méthode de recrutement ne doit pas être prouvée scientifiquement mais doit rester dans les bonnes mœurs.

Pertinence : selon le code du travail, les informations demandée au candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé. Les question doivent être en lien direct avec l'emploi à pourvoir.

Le candidat DOIT répondre de bonne foi aux questions licites posées sinon l'employeur peut demander la rupture du contrat en dol ou le licencier pour faute.

Interdiction des discriminations : le candidat au recrutement ne peut pas faire l'objet d'une mesure discriminatoire (sexe, moeur, age, situation familiale). Sinon mesure pénal peuvent aller jusqu'à 45000€ amende et 3 ans de prise. De plus le candidat bafoué peut obtenir des dommages-intérêts sur le fondement de la perte d'une chance.

Des candidats prioritaires

- Certains salariés bénéficient d'une priorité de réembauchage :
- ceux licencier pour raison économique l'année précédente (si profil correspond)
 - entreprise de plus de 20 salariés doivent avoir 6 % d'handicapés

Emplois interdits

- aux femmes

- marteau piqueur / air comprimé (interdit également aux moins de 16 ans)

- travailleurs étrangers

les travailleurs étrangers doivent avoir un titre en cours de validité (titre de séjour, carte de résidents,...)

Pour les citoyens de l'UE → rien exigé

Promesse d'embauche

- exécution travail pas immédiate
- employeur s'engage à conclure le contrat à une date déterminée
- doit être précise : lieu + qualification
- si promesse non tenue alors la responsabilité de l'employeur est engagée et il doit verser des dommages-intérêts

Condition de formation du contrat de travail

condition de fond :

- consentement des 2 parties ne doit pas être vicié (c'est à dire pas de dol/violence ni erreur). Si vice existe le contrat peut être annulé si le vice est important et inexcusable
- salarié doit être capable (majeur)
- toute personne peut-être employeur (même mineur au travers de son tuteur)
- cause du contrats (motifs) doit être licite et moral (conforme aux bonnes mœurs)

=> si ces cause ne sont pas respectées le contrat est dit nul/

condition de forme (et formalités) :

- écrit obligatoire et doit comporter des mentions. L'écrit n'est pas exigé pour des CDI.
- Si le contrat est un CDD dont la durée n'est pas mentionné alors il s'agit d'une CDI
- DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) doit être réalisée. Avant chaque embauche l'employeur doit adresser une DPAE à l'URSSAF (avant la prise de fonction ou le début de la période d'essai ou au plus tôt 8 jours avant la date présumée d'embauche). L'employeur doit, sans délais, remettre au salarié une copie de la DPAE/
- l'employeur doit tenir un registre du personnel (voir les mouvements). Les employeurs à domicile sont exonérés de cette obligation.
- visite médicale obligatoire

Les principales clauses du contrat de travail

I) Clause de période d'essai

Période d'essai probatoire se situe au commencement du contrat de travail.

Elle doit être stipulée (écrite) dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail (clause). A défaut le salarié peut se considérer embauché dès la signature du contrat.

Durée maximale de l'essai pour le CDI varie en fonction de la catégorie professionnelle du salarié :

→ 2mois si c'est un ouvrier ou un employé

→ 3mois si c'est un agent de maîtrise ou un technicien

→ 4mois si c'est un cadres

(les conventions collective, contrat, ... peuvent prévoir une durée moindre)

Dans un CDD, la période d'essai ne peut excéder 1k/semaine de travail. Cela dans la limite de 15 si le contrat a une durée inférieur à 6 mois OU dans la limite de un mois quand la durée du contrat est supérieur à 6 mois.

La période d'essai peut être prolongée si suspension du contrat de travail (maladie, ...). Cet allongement doit être prévu dans le contrat ou la convention collective.

La période d'essai peut être renouvelée à la fin si l'employeur est insatisfait, un seul renouvellement est possible et ce renouvellement ne peut pas être plus long que la période initialement prévue.

Le renouvellement doit être accepté par le salarié et justifié par l'employeur.

Pendant la période d'essai la rupture est libre. Les seuls contrainte sont :

→ délai de prévenance (entre 24h et un mois selon le temps de présence dans l'entreprise)

→ rupture ni abusive ni vexatoire (pas le droit de rompre devant les autres salariés, rupture suite à une demande d'augmentation de salaire, ...)

Quand l'essai est concluant, le contrat devient ferme et effectif à la fin de la période d'essai.

La période d'essai est dans l'ancienneté.

II) Clause de mobilité géographique : clause dans laquelle le salarié accepte par avance son éventuelle mutation

→ doit être prévue dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable

→ zone géographique dans lesquelles la mutation est possible doivent être délimitée (il est entre autre illicite de donner « toutes les implantations de l'employeur présentes et à venir »)

→ employeur doit respecter un délai de prévenance raisonnable avant la mise en application de la clause (selon distance entre les lieux, les difficultés de transport, ...)

→ intérêt de la mise en application de la clause doit être prouvé (pas pour punir, ni virer,...) et ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié

→ refus est cause de licenciement

III) Clause de non concurrence : clause dans laquelle le salarié s'engage à ne pas faire concurrence à son ancien employeur après la rupture du contrat.

Il y a 5 condition car il faut préserver la liberté du travail :

→ clause limitée dans le temps. La durée dépend de la qualification

→ clause limitée dans l'espace

→ doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, c'est à dire ne doit pas empêcher le salarié de travailler conformément à sa qualification et à son expérience professionnelle

→ clause doit être justifiée par la protection des intérêts de l'entreprise (ex ; protection d'un savoir faire, prévenir le détournement de clientèle, ...)

→ clause doit prévoir une contrepartie financière suffisante (fraction du salaire brut versé au salarié quelque soit le mode de rupture)

Si la clause n'est pas respectée l'employé devra des droits et intérêts et perd les indemnité initialement prévue.

L'employeur peut renoncer à la clause de non concurrence.