**Droit du travail – Fiche de Révision**

**LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Sources professionnelles du droit : **conventions collectives** (domaine global) et **accords collectifs** (domaine précis)

Négociation entre les **syndicats** (règles plus strictes) et les **partenaires sociaux**, mais ne peuvent négocier des accords collectifs que des « **syndicats représentatifs »**.

Il y en a 5 actuellement : la **CGT**, la **CFDT**, la **FO**, la **CFE-CGC** et la **CFTC**.

Depuis 2008, il y a des critères de lois qui s’imposent et qui va forcer les syndicats à prouver leur représentativité lors des élections professionnelles (**seuil de 10% pour être représentatif et négocier**). Lors de ces élections, on élit les **délégués du personnel** qui présentent les revendications des salariés au patronat.

Le comité d’entreprise sert à communiquer la stratégie de l’entreprise que le dirigeant privilégie et est composé de sous-commissions (conditions de travail, etc.).

Il existe quelques source non-écrites : les **usages** (coutume, habitude), qui sont des pratiques qui deviennent **habituelles** et donc **obligatoires** pour l’employeur. Primes de fin d’année, don de jours de congés à une certaine période. En cas de volonté de suppression d’usage, le dirigeant doit informer les salariés (**transparence**) avec un certain **délai de marge**. Ce délai (non légal) doit permettre une négociation.

On a donc plusieurs sources : les usages, les CC, les AC, etc. Si plusieurs sources tombent en désaccord sur un point (pas le même délai pour tel cas de figure, etc.), comment règle-t-on le problème ?

On choisit dans ces cas là la règle la plus favorable aux salariés (**règle de faveur**). Mais dans le cas des CC et AC, la décision peut être moins favorable aux salariés qu’aux dirigeants (Elle ne peut pas être moins favorable aux salariés que la loi par contre).

En cas de procès, le CDP est compétent. Le Conseil des Prud’hommes est composé de professionnels (équitablement d’employeurs et de salariés). En dessous de 4000 euros (montant de l’affaire), il n’est pas possible de contester le jugement devant une Cour d’Appel.

Dans le contrat de travail, les deux parties ne sont pas sur le même pied d’égalité. L’employeur possède une **subordination** sur l’employé. Il existe néanmoins des règles juridiques qui protègent le salarié (SMIC, quantité horaire de travail, etc.).

**Subordination juridique**: possibilité pour l’employeur de **donner des ordres** au salarié, d’en **contrôler l’exécution** et d’en **sanctionner l’inexécution** + **dépendance économique**

Il y a contrat de travail dès lors qu’il y a subordination entre les parties, peu importe le nom ou le type de contrat décidé par les parties (ce qui importe est la **façon dont est exercée l’activité**).

**Indices de subordination**: matériel de travail, choix des collaborateurs imposé, compte rendu quotidien des travaux, tâches quotidiennes dictées.

**LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Le principe est le **CDI** (pas forcément écrit) et non pas le CDD (écrit). S’il manque des mentions obligatoires (qualification du contrat, termes du contrat, motif de recours au CDD), on requalifiera le CDD en CDI. **Principe d’égalité de traitement** entre CDD et CDI.

Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi qui est lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Raisons de faire un CDD :

* **Remplacement** d’un salarié (congé maternité)
* **Vacance temporaire** d’un poste (le nouveau salarié arrive plus tard) : 9 mois max
* **Emplois saisonniers**
* **CDD d’usage** conclut dans un secteur où il est d’usage de conclure des CDD : le spectacle, la restauration (l’emploi doit être temporaire, le salarié doit être recruté pour une mission précise, un objet précis)
* **Surcroit temporaire** de l’activité

Si un CDD est conclut alors qu’il ne rentre pas dans les domaines d’exécution du CDD, alors le contrat est requalifié en CDI.

La durée d’un CDD ne peut pas théoriquement dépasser **18 mois**, **renouvellement inclus** (sauf contrats de remplacement et autres exceptions fixées par le Code du Travail). Les exceptions sont par exemple :

* **Départ définitif** d’un salarié
* **Commande exceptionnelle** à l’exportation : 24 mois max
* **Contrat à l’étranger**
* **Remplacement d’un salarié absent ou un chef d’entreprise** pour remplacer le même salarié sur le même poste

Quand la succession de CDD se fait avec le salarié sur le même poste il faut respecter un **délai de carence**, ce délai est égal **au tiers de la durée initiale** du contrat, renouvellement inclus (1/3) ou à la moitié du contrat si la durée est inférieure à 14 jours. Le délai de carence est une période à respecter qui doit s’écouler entre les deux CDD. Le délai de carence n’est **pas toujours obligatoire**, notamment pour les contrats de remplacement.

**CDD d’usage**: dans certains secteurs, il est convenu de ne pas avoir recours au CDI, cependant l’entreprise doit tout de même respecter certaines obligations.

Interdictions de recours au CDD :

* Remplacement des **salariés grévistes** (car il faut protéger du droit de grève)
* Recrutement d’un CDD pour effectuer des **travaux particulièrement dangereux** dont la liste est fixée par un arrêté ministériel
* Recrutement d’un CDD pour occuper un **poste qui a fait l’objet d’un licenciement économique dans les 6 derniers mois**

**LES MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Lorsque l’on modifie le contrat, **l’accord du salarié est nécessaire**. Lorsqu’on n’est plus dans le contrat, on retrouve le **pouvoir unilatéral de l’employeur** (changement des conditions de travail). On retrouve nécessairement la subordination juridique dans ce contrat (**bulle contractuelle**).

Quels sont les éléments présents dans le contrat ? Qui nécessitent l’accord du salarié pour être modifiés :

* **Qualification professionnelle**: ensemble de tâches correspondant à un domaine de compétences. Il faut que ce changement soit important et qu’il entraine un changement de qualification professionnelle pour être considéré comme une modification du contrat (cad besoin de compétences différentes pour effectuer le nouveau travail).
* **Salaire** : montant et mode de rémunération sont des éléments du contrat, l’accord est nécessaire. Si le salarié a signé une clause de rémunération variable, l’employeur peut faire varier son salaire en fonction d’éléments objectifs.
* **Lieu de travail**: Le changement de lieu est une modification du contrat si cela implique un changement de secteur géographique (**notion de distance et de possibilité de transport**). Si un lieu de travail exclusif est précisé, alors on ne peut pas modifier ce lieu sans l’accord du salarié. Mais si le salarié signe une **clause de mobilité**, l’employeur a le pouvoir de décision.
* **Horaires hors contrat**: normalement hors contrat (heures supplémentaires exigées par l’employeur dans un cadre temporaire). L’accord du salarié n’est pas nécessaire dans le cas de réduction de temps de travail par **accord collectif et sans réduction de salaire**. Si l’employeur a besoin d’un salarié à disposition plus de 35 heures par semaine, ils peuvent conclure une **convention de forfait** (avec salaire supérieur).
* **Horaires inclus dans le contrat**: si la **modification est importante** (le passage d’un horaire de jour à un horaire de nuit), il faut l’accord du salarié pour toute modification.

Tout refus de modification des conditions de travail peut autoriser l’employeur à **licencier le salarié avec comme motif le refus** (la faute).

Cependant, le contrat étant soumis à l’accord du salarié, le **refus d’une modification du contrat est un droit** ≠ un motif de licenciement. Le motif sera alors la **raison pour laquelle l’employeur propose la modification**.

**LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Sort de la rémunération : Les employeurs peuvent verser un complément de salaire mais sont sont obligés si 1 an d’ancienneté, prévention sous 48h, prise en charge par la SS, soins en France, UE. Indemnités journalières de la CPAM après 3 jours de délais de carence.

Contre-visite : La contre-visite médicale est possible si l’employeur verse un **complément de rémunération**. Dans le cas contraire, seul la **sécurité sociale** pourrait effectuer une contre-visite. Si le salarié refuse la contre-visite, l’employeur peut refuser de verser le complément et communiquer le refus à la CPAM qui pourra stopper les indemnités.

Concernant les absences, il faut regarder les commentaires du médecin concernant les **sorties** dans le certificat médical. Il faut vérifier si l’arrêt de travail ne comporte pas la mention « sortie libre » et vérifier si l’employeur s’est informé des horaires et de l’adresse à laquelle cette contre-visite peut avoir lieu. Si il y a la mention « sortie libre » et que la contre-visite est prévue **hors des horaires** de présence obligatoires, le médecin doit **convenir d’un rdv avec le salarié**.

Si le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite : l’employeur peut **refuser de verser le complément de rémunération** au salarié malade (ce complément s’ajoute à la prise en charge d’une partie du salaire par l’assurance maladie).

Retour au travail : Le médecin mandaté par l’employeur ne peut exiger que le salarié reprenne le travaille **avant la fin de son arrêt de travail**. L’employeur ne peut pas licencier le salarié si elle revient à la date de fin de son arrêt maladie initial donné par le médecin, le **diagnostic du médecin contrôleur ne remplace pas la décision du médecin traitant**.

Le salarié n'est pas obligé de continuer à travailler, mais il est tout de même tenu de respecter son **obligation de loyauté** (cf. interdictions). En cas de manquement à l'obligation de loyauté, le salarié peut être **sanctionné disciplinairement voire licencié**.

Interdiction :

* activité **concurrentielle** (identique)
* activité incompatible avec état de santé ou **dangereuse** (accomplir des travaux dangereux)
* autre activité professionnelle **lucrative exercée de façon habituelle**
* **perturbation intentionnelle du fonctionnement de l’entreprise** (refus de restituer des documents importants parce qu'il est en arrêt maladie)

Pour une maladie professionnelle ou un accident de travail qui demande un arrêt de plus de 8 jours dans ce cas, il faut l’avis du médecin du travail pour reprendre le travail. Le médecin du travail doit rencontrer le salarié **2 fois pour pouvoir le déclarer inapte** à son ancien travail.

L’employeur doit chercher à **aménager le poste de travail** du salarié, ou à **changer de poste** le salarié. Si le reclassement du salarié est impossible, l’employeur peut **licencier le salarié pour inaptitude médicalement constatée contre une indemnité de licenciement égale au double de l’indemnité légale + indemnités de préavis**. C’est un motif de licenciement autorisé. Ce sera à l’employeur de montrer toutes ses recherches et propositions de reclassements en cas de procès.

Dans le délai d’un mois après le deuxième avis d’inaptitude, une alternative s’offre à l’employeur. Si l’employeur ne parvient à reclasser le salarié sur un autre emploi ou s’il ne le licencie pas **au bout d’un mois**, alors l’employeur doit **reprendre le paiement du salaire**.

Protection contre le licenciement pendant la grossesse.

Le salarié peut réclamer des jours de rappel de salaire et tenter d’obtenir des dommages et intérêts pour un **licenciement sans cause réelle et sérieuse si l’employeur n’a effectué aucune recherche de reclassement**.

**LE SALAIRE ET LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL**

1. **Le salaire**

Les primes sont mentionnées dans le contrat : Elles sont **contractualisées**. Pour toute suppression de prime, il faut modifier le contrat et donc l’accord du salarié est indispensable. Si le salarié refuse la modification, le refus ne peut être le motif de licenciement.

La proposition de modification du contrat doit être faite **par l’employeur par écrit**. Le salarié a ensuite **un mois** pour prendre sa décision. S’il n’y a aucune réponse du salarié, on considère qu’il a **tacitement accepté** la modification.

Si la prime résulte d’un usage : l’usage est une pratique/coutume dans l’entreprise, l’usage peut devenir obligatoire pour l’employeur, pour cela il faut que cela soit **volontaire, licite, ancien, fixe (l’avantage doit être accordé en fonction des même critères) et général**.

Si l’employeur veut dénoncer cet usage, il peut le **supprimer unilatéralement et sans motif**. Il doit informer les **délégués** du personnel, les **salariés individuellement** et observer un **délai de prévenance** (ce délai sert pour que les délégués du personnel puissent négocier).

Il doit également **respecter un délai** suffisant entre le moment de l’annonce de la suppression de l’usage et la suppression effective.

Les primes résultent d’un engagement unilatéral de l’employeur devant le Comité d’Entreprise, cet engagement peut être dénoncé comme un usage.

« A travail égal, salaire égal ». Si deux salariés effectuent les mêmes tâches alors ils doivent avoir la même rémunération.

La différence de salaire peut s’expliquer par la différence de sexe, c’est donc une **différence discriminatoire.**

1. **La durée du temps de travail**

Si la majoration est prévue par accord collectif alors cette majoration sera **au minimum de 10%.** Si l’accord collectif ne prévoit pas de majoration alors **la loi prévoit une majoration de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et 50% au-delà**.

Bloc d’heures supplémentaires 220h fixé par le Code du Travail, mais **l’accord collectif peut le dépasser**. Si on sort de ce bloc il y aura des **contraintes** pour l’employeur.

Un travailleur à temps partiel est un travailleur qui fait moins de 35h par semaine.

**LA SANTE AU TRAVAIL**

**Art L4121-1** : L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale des travailleurs**.

**Art L4122-1** : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

**Art L4131-1** : Le travailleur alerte immédiatement l’employeur de toute situation de travail dont il a un **motif « raisonnable »** de penser qu’elle présente un **danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé**. Il peut se retirer d’une telle situation.

Un droit de retrait justifié n’entraîne pas de retenue sur le salaire.

**Obligation de sécurité**: art. L4122-1 - Il ne peut pas se retirer d’une situation de travail et, en même temps, mettre en danger d’autres salariés.

Il doit prévenir son employeur avant de prendre sa décision. Le retrait injustifié du salarié constitue une faute, il peut être sanctionné.

**Harcèlement moral**: méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu’elles manifestent pour un salarié déterminé par des **agissements répétés** ayant pour objet ou pour effet d’entraîner une **dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

En cas de manquement grave à la sécurité, le salarié peut partir de l’entreprise à cause de l’employeur. C’est une **prise d’acte de la rupture**. Si les reproches sont justifiés, le salarié obtient des **dommages et intérêts**. S’ils ne sont pas justifiés, le salarié sera **démissionnaire**.

Le salarié doit revenir au moment où le danger avait disparu. Sinon, on considère qu’il y a un **abandon du poste** et il peut être sanctionné (il aura des retenues sur son salaire).

**LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

Le licenciement pour motif personnel est lorsqu’on licencie un salarié pour son comportement, pour ses incompétences ou pour une faute. Pour tout licenciement, il faut une cause réelle et sérieuse qui doit apparaître sur la lettre de licenciement.

**Licenciement irrégulier**: Non respect de la procédure légale ou de la procédure fixée par la convention collective

🡪Indemnité généralement égale à **un mois de salaire**

**Licenciement injustifié**: Licenciement non fondé sur une cause réelle et sérieuse

🡪 Indemnités calculée en **fonction du préjudice subi** par le salarié

**Licenciement abusif**: Faute de la part de l’employeur dans la mise en œuvre du droit de licencier, se traduisant par une légèreté blâmable ou l’intention de nuire au salarié

🡪 Réparation du préjudice subi par versement de **dommages et intérêts**

**Licenciement nul**: violation du principe de discrimination *L132-1* ou d’une liberté fondamentale

🡪 **Réintégration du salarié**

Le salarié travaille pour son employeur par un lien de subordination. Par conséquent, il a besoin de l’**autorisation** de l’employeur pour utiliser son matériel.

La faute grave entraîne la rupture immédiate du contrat (cad sans préavis). L’employeur a une **obligation de cohérence**: s’il invoque la faute grave, il doit licencier le travailleur immédiatement.

**Faute lourde** : intention de nuire à l’employeur.

L’employeur ne peut éviter de mettre en œuvre la procédure de licenciement qui comprend un **entretien de licenciement** pour laisser le salarié s’expliquer sur les raisons du licenciement.

La jurisprudence décide que **l’insuffisance de résultat** n’est pas une raison suffisante pour justifier un licenciement (cela peut provenir d’éléments extérieurs au salarié sur lesquels il n’a aucune prise). Cependant, les mauvais résultats peuvent entraîner un licenciement à condition que l’employeur montre qu’ils sont dus soit à une faute, soit à une **insuffisance professionnelle du salarié**.

Les **éléments de la vie personnelle** du salarié ne peuvent pas justifier un licenciement, sauf si ces derniers causent un **trouble dans l’entreprise** (alcool au travail, vigile qui vole).

La **perte de confiance** n’est pas un motif objectif (cad un élément vérifiable et précis) puisqu’il provient d’une impression de l’employeur. On cherche à éviter l’**arbitraire** et le juge doit pouvoir vérifier le motif de licenciement.

Les dommages et intérêts ne peuvent se **cumuler** avec ceux versés pour **défaut de cause réelle et sérieuse**. Sinon, il n’y a donc pas de cause réelle et sérieuse. Les dommages et intérêts pour motif sans cause réelle et sérieuse vont s’élever **au minimum à 6 mois de salaire (plus de 2 ans d’ancienneté et plus de 11 salariés)**.

Le **dénigrement d’un salarié et de sa compétence** ouvertement amène un versement de dommages et intérêts supplémentaires.

Le salarié doit apporter des **indices de discrimination**. L’indice ici est la **proximité dans le temps**. L’employeur doit alors justifier sa décision par un élément **objectif**.