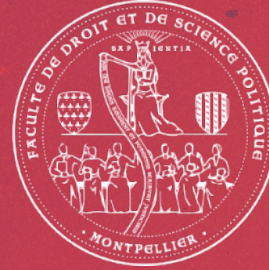




UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

L3 Droit 2023/2024 – 1^{er} semestre

Pr. Lucas Bento de Carvalho – Ecole de droit social de Montpellier (EDSM) - lucas.bento-de-carvalho@umontpellier.fr

Éléments bibliographiques – Manuels

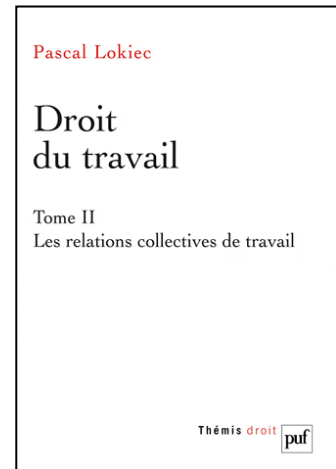
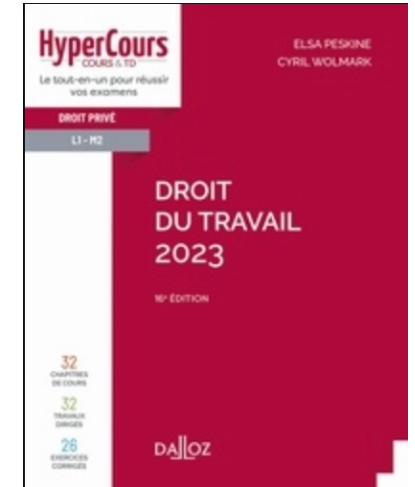
G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Précis, 36^e éd., 2023.

E. PESKINE, C. WOLMARK, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Hypercours, 16^e éd., 2023.

F. BERGERON, *Droit du travail*, Dalloz, 8^e éd., 2022

P.-H. ANTONMATTEI, *Droit du travail* 3^e éd., 2023.

P. LOKIEC, *Droit du travail – relations individuelles* (tome 1) – PUF, coll. Themis, 2^e éd., 2022

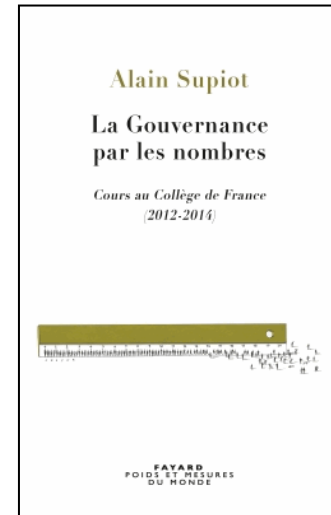
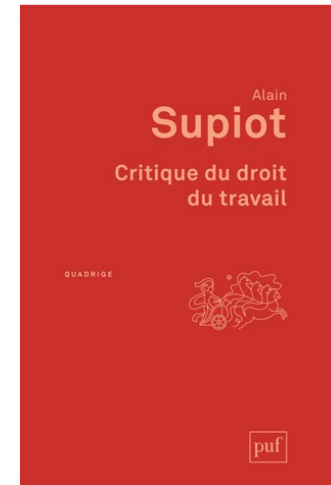


Éléments bibliographiques – Essais

P. LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob, 2015

A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, coll. Quadrige, 3^{ème} éd., 2015

- (Dir.) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2015, nouvelle édition augmentée de "Les voies d'une vraie réforme du droit du travail"
- *La gouvernance par les nombres*, Cours au Collège de France, IEA, 2015



Éléments bibliographiques – Ressources numériques

Navis - Memento Lefebvre (droit social, droit des affaires...).



Lamyline (revues et bases de données)

Elnet Editions législatives (Encyclopédie, conventions collectives...).



Légifrance (Lois, Décrets, Jurisprudence...).



Code du travail numérique



Éléments bibliographiques – Ressources pédagogiques



Université Numérique Juridique Francophone

- Des cours en ligne
- Les dernières parutions d'ouvrages
- Les prochains colloques
- Un annuaire des formations



[Accédez directement à la liste des cours de l'UNJF](#)

L'UNJF, une plate-forme de cours en ligne

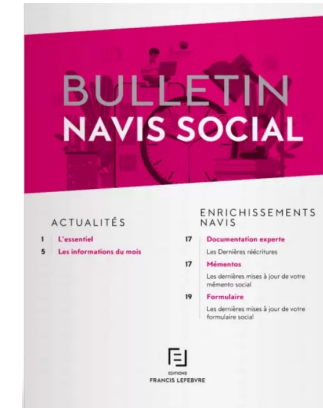
Spécialisée dans le droit et la science politique, l'UNJF propose plus de 120 cours de droit et de science politique, enrichis de ressources multimédia. Ces supports pédagogiques sont élaborés, conçus et tenus à jour par des universitaires disposant d'une longue expérience et d'une expertise reconnue.

Éléments bibliographiques – Actualités en droit du travail

**Lettre de la chambre sociale
de la Cour de cassation**



Revues juridiques (La Semaine sociale
Lamy Bulletin Navis social, Liaisons sociales)



Réseaux sociaux
(LinkedIn, Twitter...)



Florence Mehrez · 1er
Rédactrice en chef chez Editions Législatives (actuEL-RH)



Quentin Chatelier · 2e
Journaliste emploi/travail - Liaisons Sociales Quotidien

Introduction – Le droit du *travail*

Le travail objet de souffrance

Racine latine du *tripalium* : instrument de torture ; le travail de la parturiente générateur de douleur



Emmanuel Macron “n’adore pas le mot pénibilité” : la petite phrase ne passe pas | VIDÉO

• il y a 2 ans



Introduction – Le droit du *travail*

Le travail objet de souffrance



▼ **539 833**

accidents du travail
en 2020 (contre
655 715 en 2019)

1 006 769

déclarations
d'accidents du travail
(Taux moyen de décisions
favorables : 94,7%)

Une majorité de secteurs ayant eu recours au chômage partiel ou au télétravail ont constaté une diminution des accidents du travail, proportionnellement à leur diminution d'activité.



En raison du recours au chômage partiel et au télétravail, les accidents du travail ont très fortement diminué dans les services, en particulier dans les activités de travail temporaire et le secteur tertiaire, qui enregistrent respectivement des baisses de **23,9%** et **23,3%**, mais aussi dans les transports, l'édition et la communication (**-19,4%**), l'alimentation (**-18,9%**) ou le commerce non alimentaire (**-18,4%**).



La situation est plus contrastée dans les activités industrielles et secondaires, avec une diminution de **18,5%** des accidents du travail dans la métallurgie, de **16,5%** dans la chimie-plasturgie ou dans le bois, l'ameublement et le textile, mais de **12,8%** dans le BTP, secteur d'activité qui a été le moins longtemps à l'arrêt.

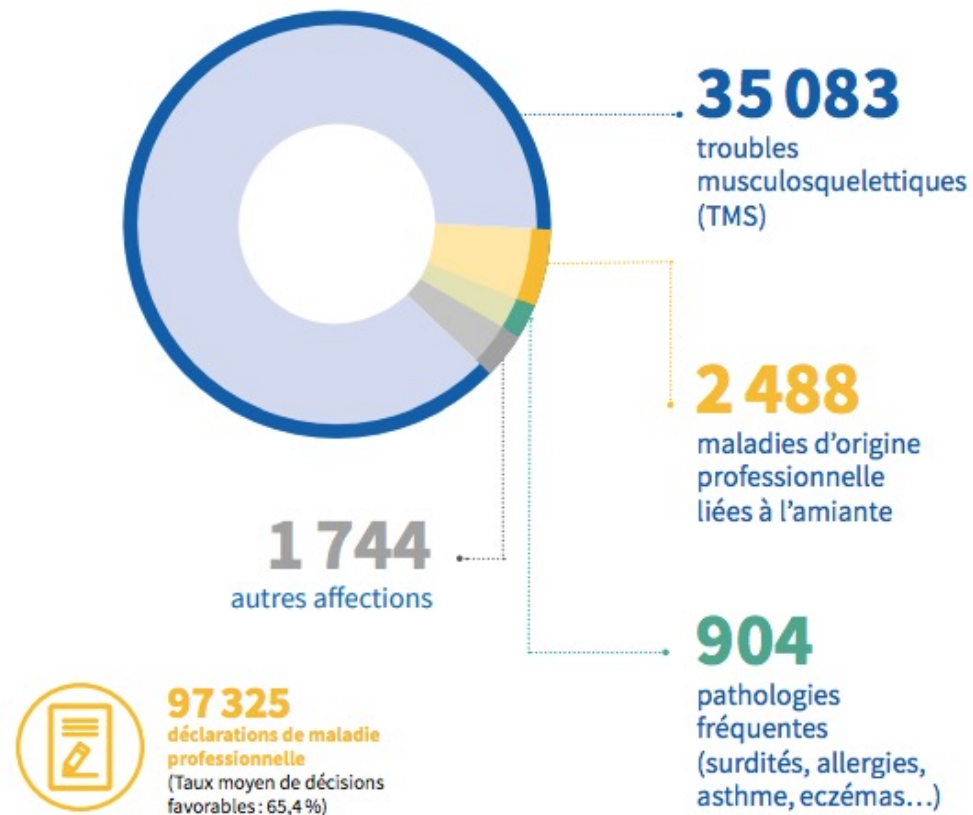


Très sollicités pendant la crise sanitaire, certains métiers ont vu leur sinistralité augmenter: les ambulances (**+2,4%**), les centrales d'achats (**+5%**) et la vente à distance (**+14%**). Les activités d'action sociale et de santé ont néanmoins vu leur sinistralité **baisser de 17%** en 2020.

Introduction – Le droit du *travail*

Le travail objet de souffrance

Les principales pathologies reconnues
comme maladies professionnelles en 2020



Introduction – Le droit du *travail*

Le travail objet de valorisation

Par la loi : la loi Allarde des 2-17 mars 1791 en particulier de l'article 7 : « à compter du 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ».

Par l'individu

Par la société



A la fête de l'Humanité, Roussel veut une "gauche du travail et pas des allocs"

Source AFP



Introduction – Le droit du *travail*

Evolution du cadre traditionnel

Dilution du lien de subordination

Ubérisation du travail

Robotisation

Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle générative devrait compléter plutôt que détruire des emplois

Un rapport de l'OIT évalue l'impact de l'intelligence artificielle générative (capable de générer du texte, des images ou d'autres médias) sur la quantité et la qualité des emplois.

Communiqué de presse | 21 août 2023



© nuttapong punna

Outils



Ce contenu est disponible en
English > español > português >

A A+ A++ Imprimer >

Partager ce contenu

f t in



► ILO Working Paper No.
Report 7 2023

► Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality

Authors / Pawel Gmyrek, Jenine Berg, David Bescond

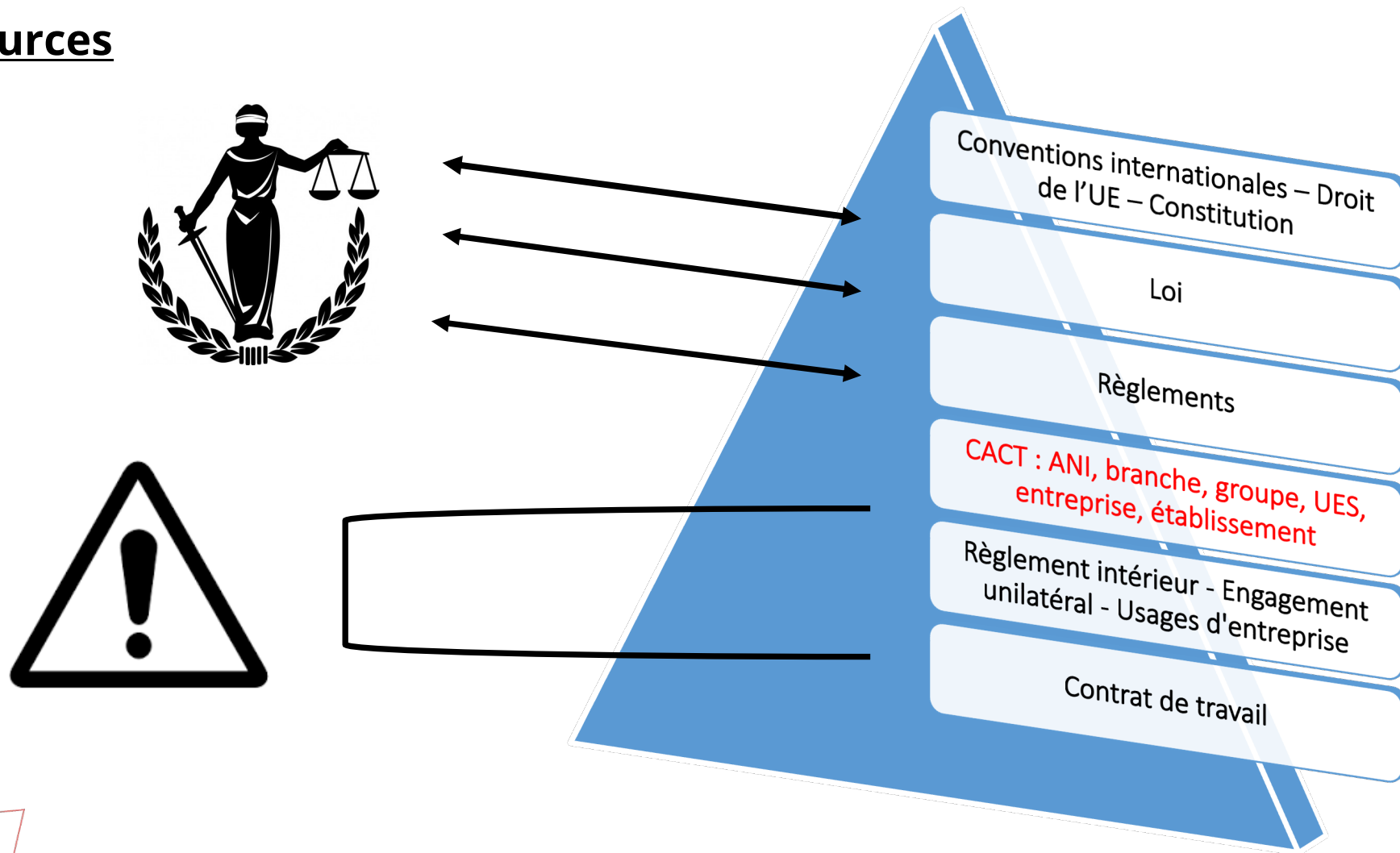
Introduction – Le droit du *travail*

Evolution du cadre traditionnel



Introduction – Le *droit* du travail

Pluralité des sources



Introduction – Le *droit* du travail

Pluralité des sources

L'OIT

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) :

- Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective
- Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- Abolition effective du travail des enfants
- Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Conventions de l'OIT



Organisation
internationale
du Travail



Le Conseil de l'Europe, Cour EDH, Strasbourg

- Convention EDH
- Charte européenne des droit sociaux

L'Union Européenne, Cour de justice de l'UE, Luxembourg

- Droit primaire (traité établissant l'UE, traités modificatifs)
- Droit dérivé (règlements, directives, avis... Art. 288 TFUE)

Introduction – Le *droit* du travail

Pluralité des sources

Préambule de 1946

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. ¶

¶

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. ¶

¶

7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. ¶

¶

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. ¶

¶

10. La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement. ¶

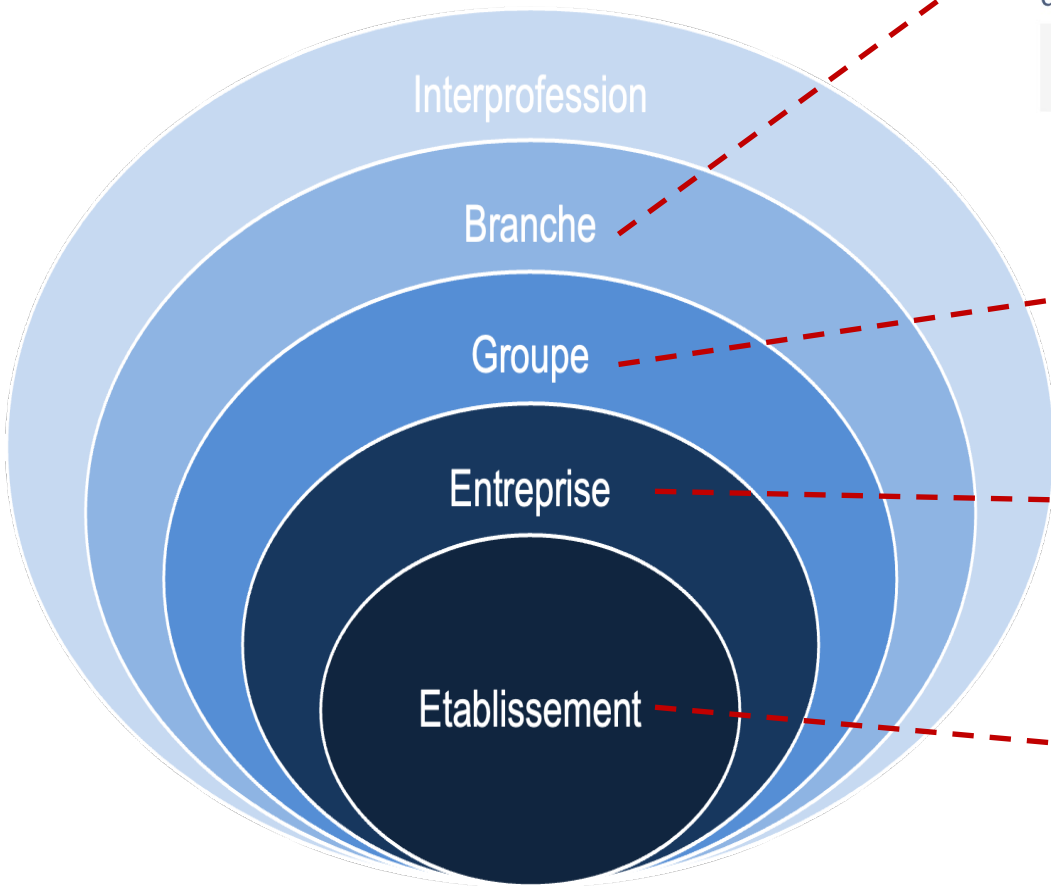
¶

11. Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. ¶

¶

Introduction – Le *droit* du travail

Pluralité des sources




Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. Etendue par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965). Rectificatif du 10 septembre 1965. Mise à jour par accord du 13 juillet 1973, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980)

- > Convention collective nationale IDCC 54
- > Métallurgie : Région parisienne (industries métallurgiques, mécaniques et connexes)



Activité de THALES SIX GTS FRANCE SAS

Activité principale déclarée :	La conception, l'étude, la mise au point, la fabrication, l'installation, la maintenance, l'exploitation, la vente et la location de moyens, d'équipements, de logiciels ou de systèmes qu'ils soient numériques... Voir plus
Code NAF ou APE :	26.30Z  (Fabrication d'équipements de communication)
Domaine d'activité :	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
Conventions collectives :	Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances - IDCC 2247 IDCC 54 Voir plus
Date de clôture d'exercice comptable :	31/12/2023



THALES SIX GTS FRANCE SAS - 31100

Etablissement secondaire Actif

Adresse : **36 B CHE DE LIFFARD - 31100 TOULOUSE**

État : Actif depuis 27 ans

Depuis le : 30-11-1995

SIRET : **38347093700087**

Activité : Fabrication d'équipements de communication (2630Z)

Introduction – Éléments historiques

Le livret ouvrier

Premier feuillet.

A REMPLIR

A L'ENTREE DANS L'ATELIER

(Il est interdit de mettre aucunes

Entré le **MINES de BETHUNE**

Employé comme (1) 22 Novembre 1902

Signature du patron: N° 3 N° M. 16.560

Sorti le 3 octobre 1909

Profession: pour le service militaire

Domicile: Pour la C^{ie} de Béthune

Entré le **MINES de BETHUNE**

Employé comme (1) 12 Décembre 1910

Signature du patron: Fosse N° 3 N° M. 16.560

Profession: Sorti le 24 Décembre 1910 pour le service militaire

Domicile: Pour la C^{ie} de Béthune

(1) Indiquer à quel genre de travail l'enfant sera employé dès son entrée

PAR LES PATRONS

A LA SORTIE DE L'ATELIER

(annotations autres que celles indiquées).

Sorti le **MINES de BETHUNE**

Était employé comme (2) Entré le 28 Juin 1911

Signature du patron: Fosse N° 3 N° M. 16.560

Profession: Sorti le 3 août 1911 pour le service militaire

Domicile: Pour la C^{ie} de Béthune

Sorti le **MINES de BETHUNE**

Était employé comme (2) Entré le 2 octobre 1911

Signature du patron: Fosse N° 3 N° M. 16.560

Profession: Sorti le 3 août 1914

Domicile: Pour la C^{ie} de Béthune

(2) Indiquer à quel genre de travail l'enfant était employé au moment de sa sortie

Introduction – Éléments historiques

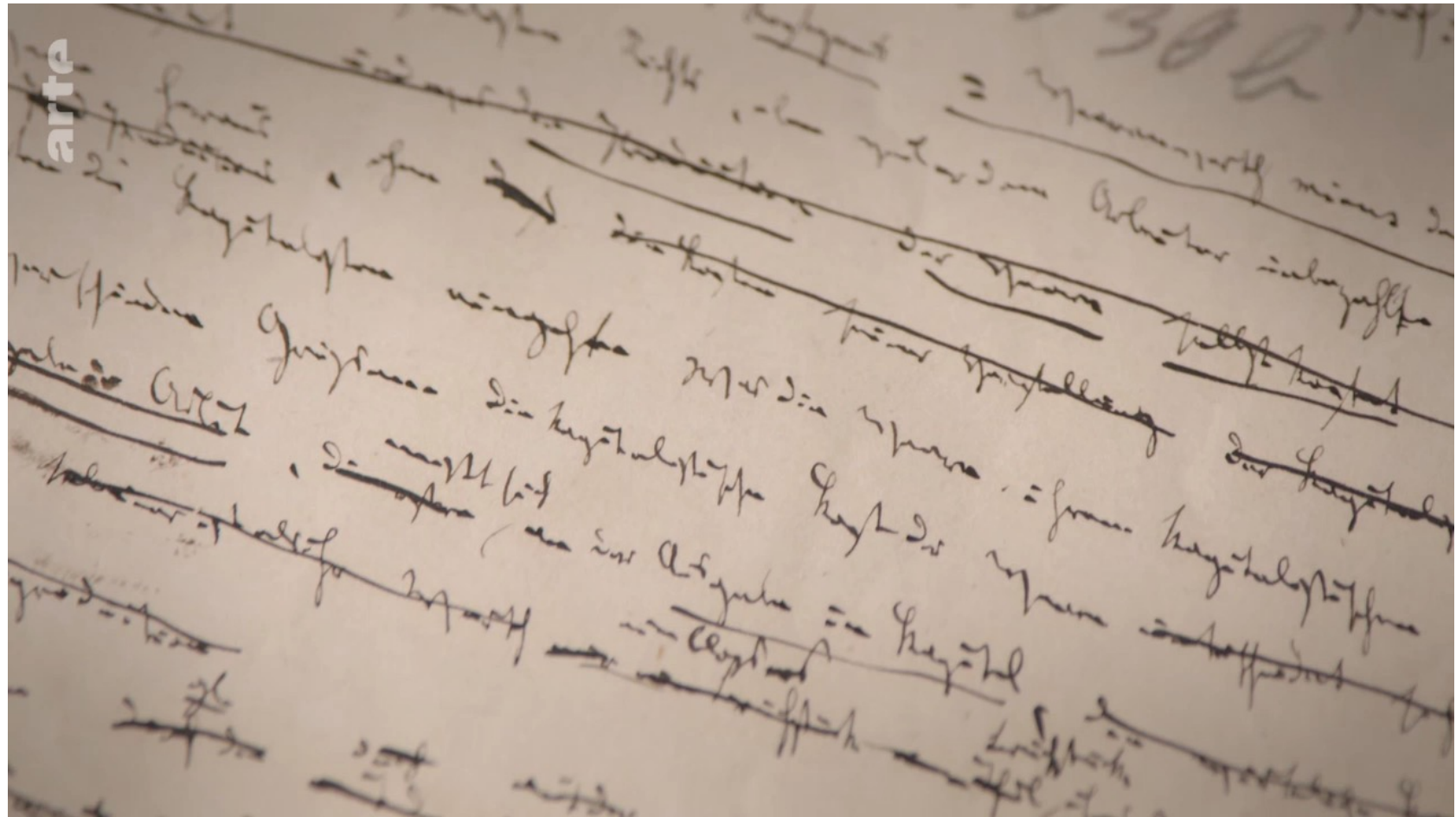
Le Rapport Villermé (1840)

« Je travaille au fond de la mine depuis trois ans pour le compte de mon père. Il me faut descendre à la fosse à trois heures du matin et je remonte à une ou deux heures de l'après-midi. Je me couche à six heures du soir pour être capable de recommencer le lendemain. A l'endroit de la fosse où je travaille, le gisement est en pente raide. Avec mon fardeau, j'ai quatre pentes ou échelles à remonter, avant d'arriver à la galerie principale de la mine. Mon travail c'est de remplir quatre à cinq wagonnets de deux cents kilos chacun. J'ai vingt voyages à faire pour remplir les cinq wagonnets. Quand je n'y arrive pas, je reçois une raclée, je suis bien contente quand le travail est fini, parce que ça m'éreinte complètement. »

Louis-René Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, t. 1*, Paris, 1840, p. 25.

Introduction – Éléments historiques

Deuxième décret de l'abolition de l'esclavage en France signé le 27 avril 1848



Introduction – Enjeux contemporains

Un droit à simplifier ?



Introduction – Enjeux contemporains

Un droit à simplifier ?

Contrat de travail	<p>Création de nouveaux types de contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- intérim en 1972 ;- CDD en 1979 ;- Contrats nouvelles embauches (CNE) pour les jeunes en 2005, abrogé ensuite ;- CDD de 36 mois pour les plus de 57 ans inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 ans en 2006 ;- Contrat de mission (CDD à objet défini) (ANI 2008) ;- CDI intérimaire (ANI 2013). <p>Modification des conditions des contrats existants :</p> <ul style="list-style-type: none">- restriction des possibilités de mobilisation du CDD en 1982 ;- assouplissement des motifs de recours au CDD en 1985 ;- durée possible d'un CDD qui passe de 1 an à 2 ans en 1986 ;- durée du CDD ramenée à 18 mois en 1990 ;- allongement de la période d'essai des CDI (ANI 2008) ;- renforcement des possibilités de recours du CDD d'usage (ANI 2008) ;- augmentation du nombre de possibilités de renouvellement des CDD ; deux fois sans dépasser les 18 mois (2015, « loi Rebsamen »). <p>Modification des termes du contrat de travail : accord de maintien dans l'emploi (ANI 2013 et 2013, « loi de sécurisation de l'emploi »).</p> <p>Reconnaissance du portage salarial (ANI 2008).</p> <p>Introduction du régime d'auto-entrepreneurs en 2009.</p>
-----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Introduction – Enjeux contemporains

La démocratie sociale comme *modus vivendi*

Ordre public absolu	Champ ouvert à la négociation		Dispositions supplétives
Absence de négociation	Négociation		Application de la loi
<p>Des dispositions qui présentent un caractère impératif selon le Code du travail</p> <p>Des principes fondamentaux énoncés dans la Constitution</p> <p>Des principes fondamentaux relevant article 34 de la Constitution</p>	<p>Ordre public dérogatoire</p> <p>Négociation dans un sens moins favorable que la loi</p>	<p>Ordre public social</p> <p>Négociation dans un sens plus favorable que la loi</p>	<p>La loi s'applique à défaut d'accord collectif (au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche)</p>

Introduction – Enjeux contemporains

La démocratie sociale comme *modus vivendi*

Ordre public absolu	Champ ouvert à la négociation		Dispositions supplétives
Absence de négociation	Négociation		Application de la loi
<p>L. 3121-27 : « <i>La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à <u>trente-cinq heures par semaine</u></i> ».</p> <p>L. 3121-28 : « <i>Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire</i> ».</p>	<p>Ordre public dérogatoire</p> <p>L. 3121-33 : « <i>Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :</i></p> <p>1° <i>Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %</i> »</p>	<p>Ordre public social</p> <p>L. 2251-1 : « <i>Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils (sic) ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public</i> ».</p>	<p>L. 3121-36 : « <i>A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de <u>25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires</u>. Les heures suivantes donnent lieu à une <u>majoration de 50 %</u></i> ».</p>

Introduction – Enjeux contemporains

Du droit du travail au droit de l'emploi ?

Travail ou emploi ?

Le travail est une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité. Un emploi est une situation qui relie un travailleur à une organisation par laquelle transitent des revenus et des garanties sociales.

Fouquet Annie. Travail, emploi, activité : que partager ?.
In: *Autres Temps. Cahiers d'éthique sociale et politique*.
N°46, 1995. pp. 17-24.

<https://doi.org/10.3406/chris.1995.1763>



Introduction – Enjeux contemporains

Du droit du travail au droit de l'emploi ?



Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein-emploi et de l'insertion, à la deuxième journée d'université d'été du Medef, le 30 août 2022. BENJAMIN GIRETTE POUR « LE MONDE »

Introduction – Enjeux contemporains

Du droit du travail au droit de l'emploi ?

Part des entreprises citant chaque barrière à l'embauche au deuxième trimestre 2019

en %, pondéré par les effectifs, estimation provisoire

	Industrie	Bâtiment	Services
Existence de barrières	53	67	43
Incertitude sur la situation économique	25	27	22
Main-d'œuvre compétente indisponible	36	55	29
Coûts liés à l'emploi	15	32	15
Coûts recrutement	5	11	4
Cotisations sociales trop élevées	11	23	11
Niveau des salaires trop élevé	6	12	5
Réglementation	11	19	8
Coûts de licenciement	5	11	4
Risques juridiques associés au licenciement	7	13	5
Pérennité de la législation du travail	6	10	4
Autres	4	2	3

Note : une même entreprise peut signaler plusieurs types de barrières à l'embauche.

Source : Insee



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les critères

Un contrat par lequel une personne physique s'engage à exécuter un **travail**...



... sous la **subordination** d'une personne physique ou morale...



...en échange d'une **rémunération**



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 3 juin 2009, *L'île de la tentation*

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Les nouveaux travailleurs



Cass. Soc. 22 juin 2014, *Greg le millionnaire*

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Fausse annonces de stage ?



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Réinsertion ou travail dissimulé ?

20 minutes SOCIÉTÉ Une communauté Emmaüs du Nord accusée d'exploiter des sans-papiers



centre d'un scandale

ENQUÊTE La communauté Emmaüs de Saint-André, est dans la tourmente. Visée par une enquête pour travail dissimulé doublée d'une grève de certains compagnons et pressée par Emmaüs France d'engager un audit externe et de mettre en retrait sa directrice



Mikaël Libert | Publié le 12/07/23 à 16h52 — Mis à jour le 19/07/23 à 19h28



Un centre d'hébergement d'urgence Emmaüs. (illustration) — A. GELEBART / 20 MINUTES



Ecouter cet article Nord : « Ce n'est pas du bénévolat, c'est de l'exploitation », une comr 00:00

- Des compagnons sans papier des communautés Emmaüs de Saint-André et de Wambrechies sont en grève.
- Ils dénoncent une forme d'exploitation et les fausses promesses de la direction de leur obtenir une régularisation de leur situation.

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

Sacerdoce ou travail dissimulé ?

Elle exploitait des jeunes filles venues d'Afrique ou d'Asie : une congrégation catholique condamnée pour «travail dissimulé»

De Domrémy-la-Pucelle dans les Vosges à Marseille, des dizaines de jeunes femmes catholiques étrangères travaillaient dans des restaurants de lieux de pèlerinages sans être déclarées. L'association qui gérait les établissements a été condamnée mardi à Epinal.



Un restaurant de la ville natale de Jeanne d'Arc, tenu par une congrégation catholique, ne déclarait pas ses employées. (Illustration) AFP/Jean-Christophe VERHAEGEN

← Annonces Google

Envoyer un commentaire

Pourquoi cette annonce ? ▾

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

WWOOFing : Vacances actives à la ferme ou travail dissimulé ?

WWOOF FRANCE Hôtes Chantiers Webinaires Connexion Inscr

Maraîchers, petits fruits, CBD, chanvre

Aucun commentaire • Mis à jour il y a 5 mois [Ajouter aux favoris](#)

Pratiques à découvrir **Maraîchage, potager**

Hébergement	2 WWOOFeurs	Caravane	Cabane / Mobil-home
	✓ Enfants ?	✗ Animaux	
Repas	✓ Omnivore		
Durée du séjour	✗ Journée	✗ Weekend	✗ < 1 semaine
	✓ 1-2 semaines	✓ 3-4 semaines	✓ > 1 mois
Langues parlées	Français		
Type d'hôte	Entreprise agricole		
Certifié bio	Oui		

Bonjour !

Je suis Phil, agriculteur anar de 53 ans. J'habite un terrain magnifique dans les Cévennes, où je cultive sous serre et en plein champs des légumes et des petits fruits. Si le renard m'oublie un peu, j'ai aussi des poules pondeuses et des chiens. Je vis chichement dans un Mazet de 40m², avec deux caravanes pour accueillir et une salle de bain terre paille auto-construite raccordée à l'eau de source. Je cultive sur place. Le terrain se situe à deux minutes d'une cascade rivière, lieu touristique privilégié, et à 10 min à pied du centre. J'habite un village à taille humaine, qui accueille depuis pas mal d'années des alternatifs en

Philippe
Membre depuis 2021
[Envoyer une demande](#)

30 - Gard
Gare d'Ales où Nîmes. Gare et aéroport à Montpellier puis bus pour finir d'arriver.

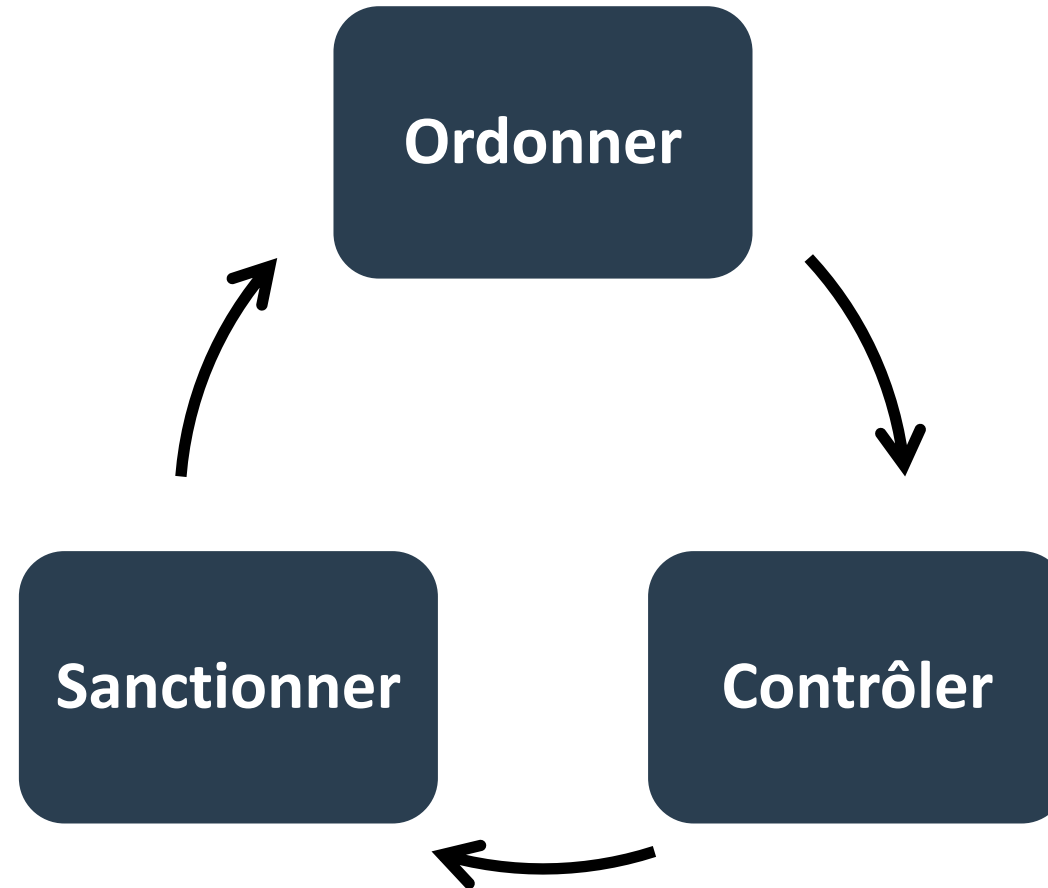
Protomaps | © OpenStreetMap

Juillet 2023

lun.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'état de subordination



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'état de subordination



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

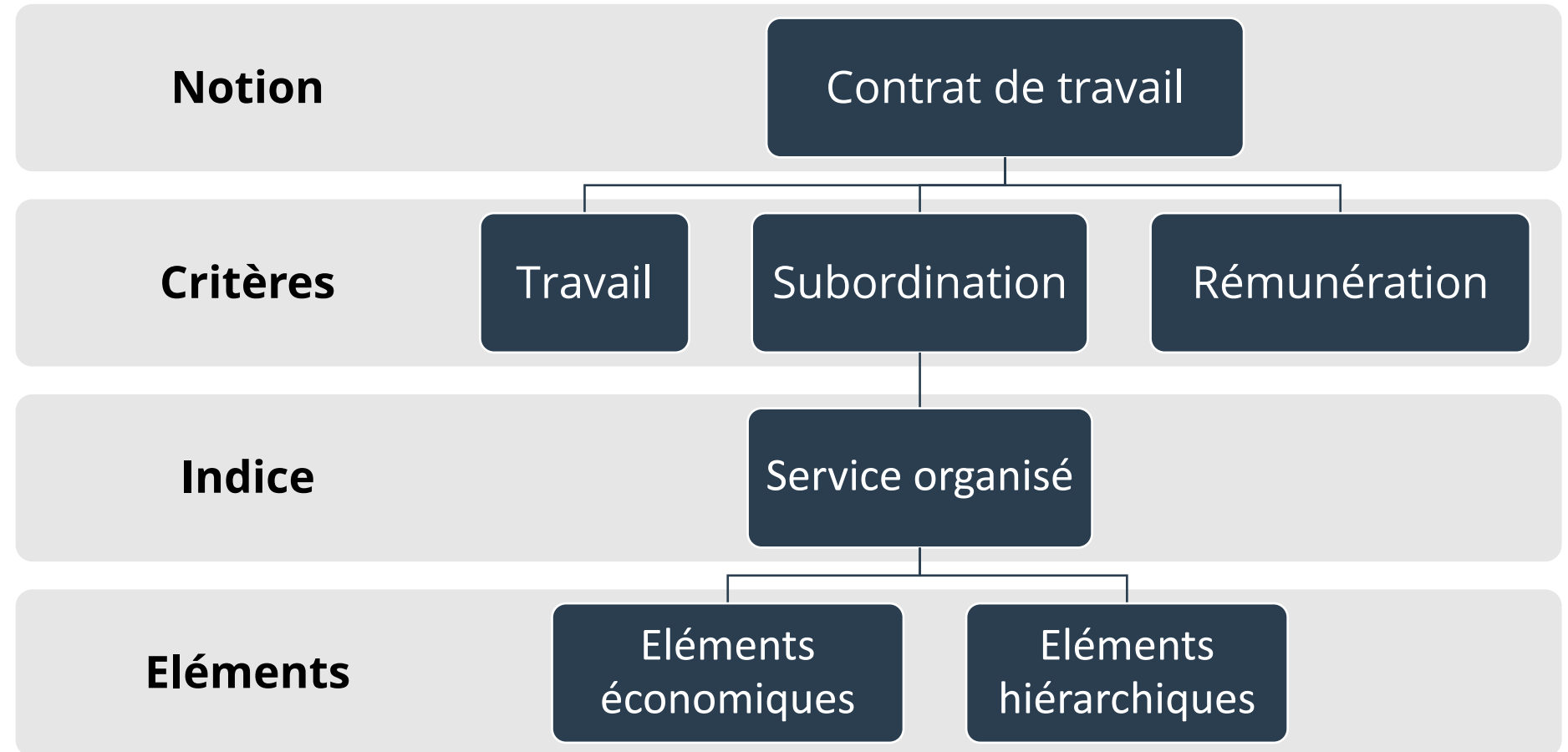
L'indice du service organisé

Cass. soc. 7 décembre 1983, 81-41626, Bull. civ. V, n°592, Docteur Jacques X contre Clinique Fleming

« Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que le docteur x...,
- qui ne possédait pas de cabinet
- et n'avait pas le libre choix de ses malades,
- dispensait ses soins aux clients de la clinique
- dans les locaux et avec un matériel et un personnel fournis par cet établissement,
- qu'il était astreint à certaines sujétions d'horaires, de prestations et de gardes nocturnes à assurer,
- qu'il était soumis au règlement intérieur de la clinique et **intégré dans le service médical organisé par ses dirigeants**, et **qu'en fait, il se trouvait vis-à-vis d'elle dans un état de subordination (...)** ».

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'indice du service organisé



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

amazon
mechanical turk



foodora



Menu Next Door



TaskRabbit

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

- Un contrat de courtage entre le site et le client (propriétaire de l'animal)
- Un contrat de référencement entre le site et le prestataire (ex : le promeneur de chien)
- Un contrat de prestation entre le prestataire et le client



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail



 **STAFFME**



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

 **STAFFME**

SE CONNECTER

JE SOUHAITE TRAVAILLER



Besoin de renfort ?

Des jeunes qualifiés viennent vous prêter main-forte de quelques heures à quelques semaines

POSTER UNE MISSION

[Je souhaite travailler](#)

Vous êtes une entreprise et voulez être contacté par l'équipe commerciale de StaffMe ?

Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

StaffMe, une nouvelle façon de travailler ensemble

StaffMe est la première plateforme française de mise en relation entre jeunes freelances et entreprises pour la réalisation de missions ponctuelles.


Espace **Entreprise**

Besoin de renfort sans effort ?

 Je cherche du renfort

Espace **Freelance**

Les jobs que tu veux quand tu veux !

 Je souhaite travailler



Leçon 1 : La qualification de contrat de travail

L'ubérisation du travail

Deliveroo et trois de ses anciens dirigeants renvoyés devant le tribunal correctionnel de Paris pour "travail dissimulé"

En mai 2018, le parquet de Paris avait ouvert une enquête préliminaire, confiée à l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI).



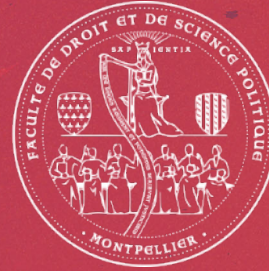
Publié le 21/09/2021 06:10 Mis à jour le 21/09/2021 07:26

🕒 Temps de lecture : 1 min.





UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 2 : L'embauche

Leçon 2 : L'embauche

La finalité des informations demandées



Seuls 20% des employeurs des grandes entreprises disent qu'ils ne vérifieraient pas les profils des postulants. (Graphique : Statista**) (Crédits : Statista)

Leçon 2 : L'embauche

La finalité des informations demandées

CNIL

PARTICULIER

PROFESSIONNEL

MES DÉMARCHES | THÉMATIQUES | TECHNOLOGIES | TEXTES OFFICIELS | LA CNIL |



Recrutement : l'employeur peut-il rechercher des données sur moi sur Internet ?

- **Oui**, si l'employeur recherche des informations sur des sites de recrutement pour lesquels il achète des accès (Monster, APEC, Cadremploi, etc.) : la recherche est loyale car en vous inscrivant sur ces sites, vous avez été informé et avez donné votre accord pour la diffusion de vos données.
- **Oui**, s'il recherche des informations sur des réseaux sociaux professionnels (Linked-In, Viadeo, Doyoubuzz, etc.) : l'objectif professionnel est clairement identifié. Aucune information relative à votre vie privée n'apparaît en principe sur ces sites, mais il vous appartient de maîtriser les données qu'ils diffusent ainsi sur vous.
- **Non**, s'il recherche des informations sur des réseaux sociaux personnels (Facebook, Copains d'avant, Twitter, des forums ou en tapant votre nom sur Google). Ces sites révèlent souvent de nombreuses informations relatives à la vie privée. L'employeur n'a pas le droit de collecter ces informations, une telle collecte s'apparentant à une enquête de "moralité".

La CNIL vous recommande de prendre des précautions pour limiter l'accès de vos différents profils internet aux recruteurs : en réglant les paramètres de confidentialité, en évitant d'inscrire des informations sensibles ou discriminantes, en étant vigilant sur les tags, etc.

Leçon 2 : L'embauche

Le principe de non-discrimination

Article L. 1132-1 CT : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,*

aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,

notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat (...).

Leçon 2 : L'embauche

Le principe de non-discrimination



Leçon 2 : L'embauche

Le principe de non-discrimination



Auteur de l'article: Marion Epinette, publié le 16/05/2018 à 14:50

Une salariée de Bourges (Centre-Val de Loire) travaillant comme aide-à-domicile a porté plainte pour licenciement abusif. Elle a été renvoyée pour avoir participé au tournage d'un film de Jacquie et Michel.



Une aide-soignante renvoyée pour avoir tourné dans un film pornographique

Leçon 2 : L'embauche

« A travail égal salaire égal »

Cass. soc. 23 octobre 1996, Ponsolle, n°92.43680, Bull. civ. V, n°359

« Mais attendu que le conseil de prud'hommes a exactement rappelé que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale " à travail égal, salaire égal " énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail ;

qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique ».

Leçon 2 : L'embauche

Travail de valeur égale

L. 3221-4 CT : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

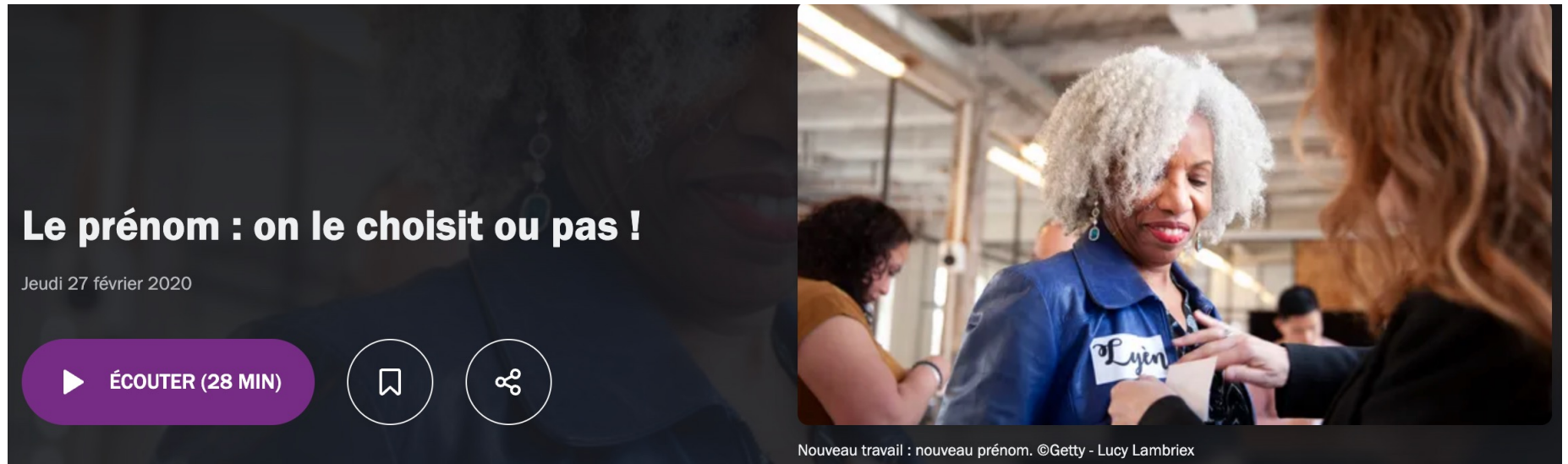
Justification de la différence de traitement :

- ***Une différence objective de situation***
- ***Un critère de différenciation pertinent au regard du travail accompli***

Leçon 2 : L'embauche

Discrimination directe

Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, **une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable*** »



Le prénom : on le choisit ou pas !

Jeudi 27 février 2020

▶ ÉCOUTER (28 MIN)

Nouveau travail : nouveau prénom. ©Getty - Lucy Lambriex

Leçon 2 : L'embauche

Discrimination indirecte

Loi du 27 mai 2008, « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».



Leçon 2 : L'embauche

Preuve des discriminations

L. 1134-1 C. trav. « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié **présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination** directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la [loi n° 2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de **prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Leçon 2 : L'embauche

Aménagement des discriminations directes

L. 1133-1 (loi du 27 mai 2008) : « *L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».*

Trois conditions :

- 1) Une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- 2) L'objectif de la différence est légitime
- 3) L'exigence qui fonde la différence est proportionnée

Leçon 2 : L'embauche

Aménagement des discriminations directes

L. 1133-1 (loi du 27 mai 2008) : « *L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».*

Trois conditions :

- 1) Une exigence professionnelle essentielle et déterminante.



Interdiction des signes religieux dans l'entreprise : protéger ou discriminer ?

LA QUESTION DU JOUR

LE 16/03/2017

Mardi, la Cour de justice européenne a estimé qu'une entreprise pouvait prévoir, dans son règlement, l'interdiction du port visible de signes religieux...

Leçon 2 : L'embauche

Aménagement des discriminations indirectes

Loi du 27 mai 2008 : « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, **à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés** ».

Trois conditions :

- 1) Critère justifié objectivement par un but légitime
- 2) Moyens nécessaires pour la réalisation de ce but
- 3) Moyens appropriés pour la réalisation de ce but



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Interdiction de recours au CDD

L. 1242-1 : « *Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Cas de recours au CDD

- 1) Remplacement d'un salarié
- 2) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3) Emplois à caractère saisonnier
- 4) Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
- 5) Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale etc.
- 6) Remplacement du chef d'une exploitation agricole
- 7) Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini.

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Le CDD pour remplacement

L. 1242-2 envisage plusieurs types de remplacement en cas :

a) D'absence

b) **De passage provisoire à temps partiel**, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) **De suspension de son contrat de travail** (maladie, formation, mise à pied...)

d) **De départ définitif précédant la suppression de son poste** de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Renouvellement du CDD

« la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents où dont le contrat est suspendu ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre » (Soc. 26 janv. 2005, no 02-45.342)

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Périodes de carence

Calcul du délai de carence	
Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	La moitié de la durée du CDD
À partir de 14 jours	1/3 de la durée du CDD

La durée du CDD s'apprécie en *jours calendaires*, mais le délai de carence applicable se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Par exemple, pour un CDD de 21 jours se terminant le 5 avril 2019, le délai de carence applicable à l'issue du contrat est de 7 jours (soit un tiers de 21 jours calendaires). Si l'entreprise est ouverte du lundi au vendredi, le délai de carence prendra fin le 16 avril et un nouveau CDD pourra débuter le 17 avril.

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Requalification du CDD

« Aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ;

*qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la **conclusion** de ce contrat » (Cass. soc., 3 mai 2018, no 16-26437, FS-PB).*

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Rupture anticipée du CDD

5 motifs limitativement énumérés :

- 1) Conclusion d'un CDI
- 2) Accord des parties
- 3) Faute grave
- 4) Force majeure
- 5) Inaptitude médicale

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

Remise d'un écrit

Auparavant :

« (...) le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée » (Soc. 17 juin 2005, n° 03-42596).

Désormais :

Le nouvel alinéa 2 de l'article L. 1245-1 dispose que « la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 (2 jours ouvrables suivant l'embauche) ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée ».

Leçon 3 : La conclusion du contrat de travail

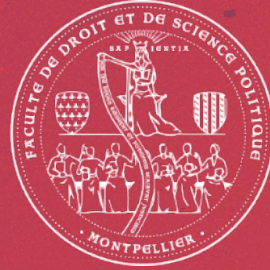
Les mentions obligatoires (L. 1242-12)

Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée

- ✓ La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis
- ✓ La durée minimale en cas de terme imprécis
- ✓ La désignation du poste de travail
- ✓ L'intitulé de la convention collective applicable;
- ✓ La durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- ✓ Le montant de la rémunération
- ✓ Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

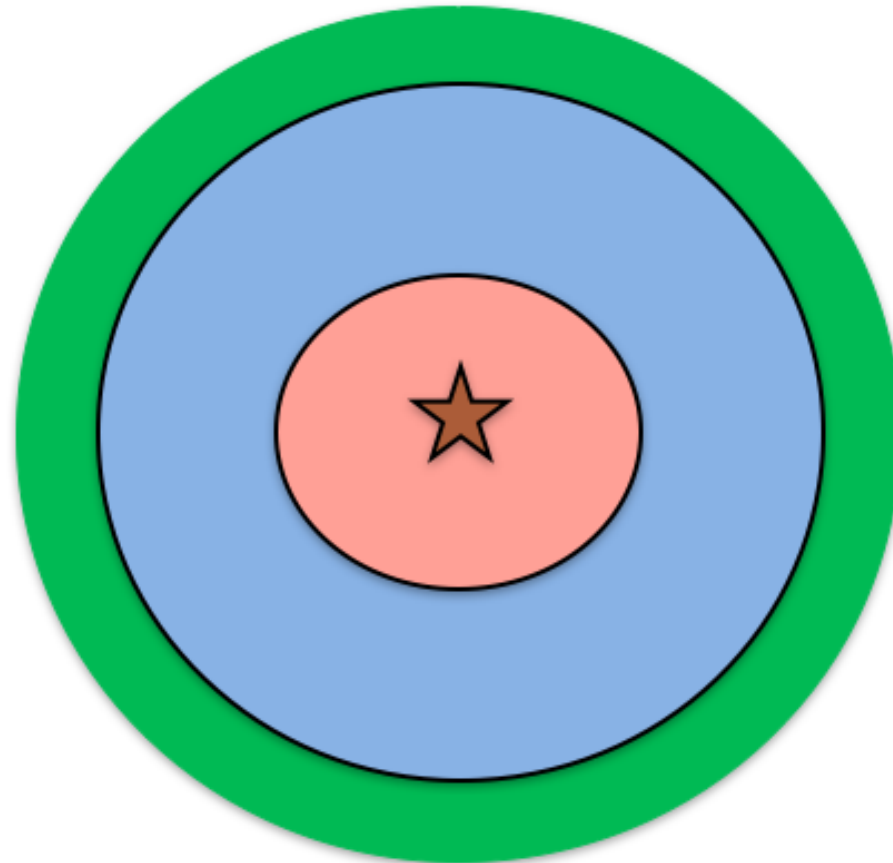


Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 4 : La modification du contrat de travail

Leçon 4 : La modification du contrat de travail

Le lieu de travail



★ Implantation de l'entreprise

● Secteur géographique
→ Changement unilatéral
des conditions de travail

● 1) Secteur
géographique de la
clause de mobilité
→ Mise en œuvre
unilatérale

2) En l'absence de
clause de mobilité
→ modification du
contrat

● Hors secteurs
→ modification du contrat

Leçon 4 : La modification du contrat de travail

Selon la portée de l'altération

Les horaires de travail :

- ❖ Principe d'intangibilité
- ❖ Aménagements

Les tâches accomplies par le salarié :

Pas de modification quand respect qualification

Aménagements : distinction entre attributions et qualification

- ❖ Difficulté de la distinction
- ❖ Subjectivité de la distinction





UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

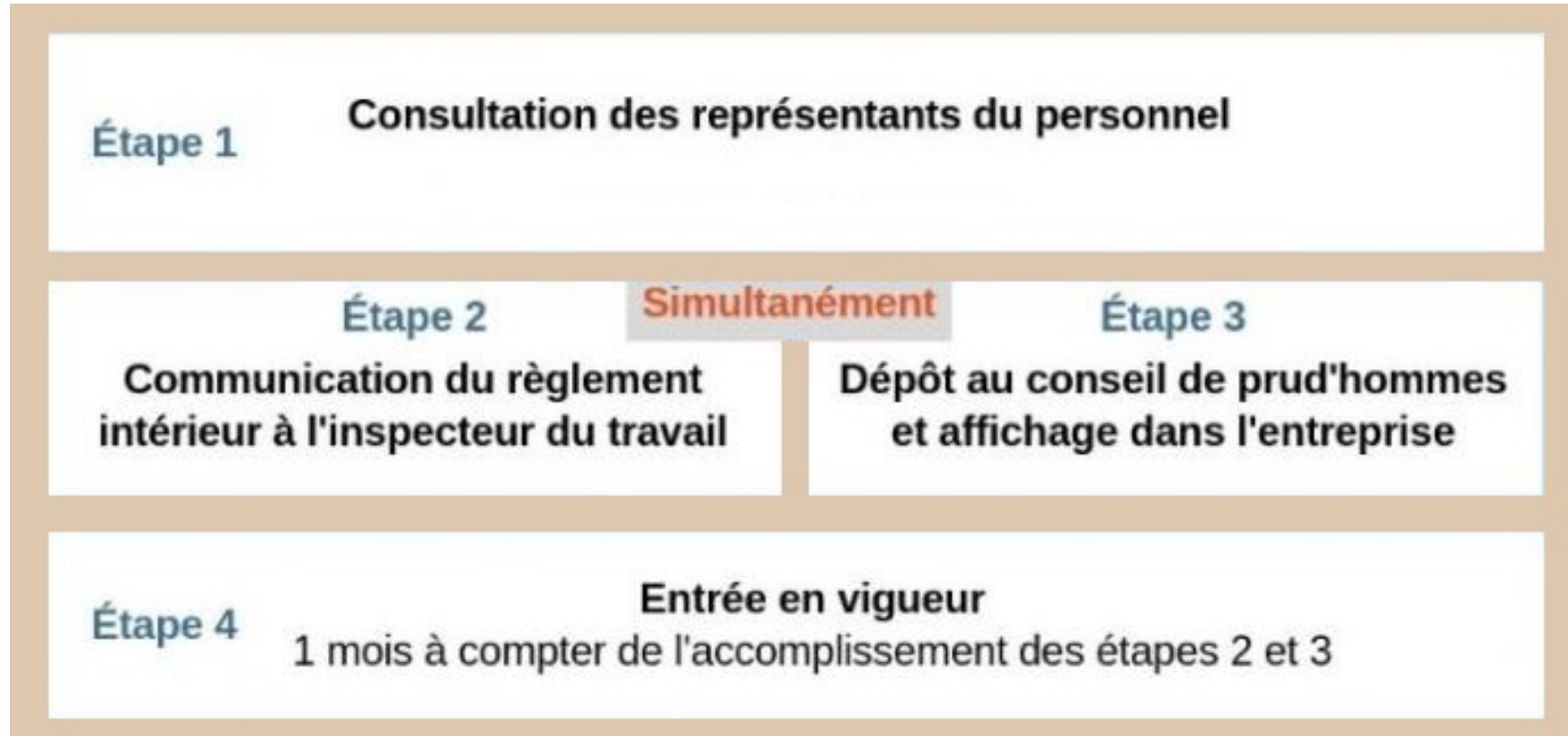


Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

L'élaboration du règlement intérieur



Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Le contenu obligatoire du règlement intérieur

TITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Objet

Article 2 – Champ d'application géographique

Article 3 – Information

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 4 – Accès à l'entreprise ou sur les lieux de travail

Article 5 – Tenue de travail

Article 6 – Horaires de travail

Article 7 – Absences

Article 8 – Congés payés

Article 9 – Usage des biens , du matériel et des locaux de l'entreprise

Article 10 – Exécution des activités professionnelles

Article 11 – Effets et biens appartenant au personnel

TITRE III – HYGIENE ET SECURITE

Article 12 – Médecine du travail

Article 13- Hygiène – sécurité – dispositions générales et particulières

Article 14 – Accident du travail – maladie professionnelle

Article 15 – Droit d'alerte et de retrait

Article 16 – Drogue – boissons alcoolisées

Article 17 – Alcootest – Test de dépistage de drogue

TITRE IV – SANCTIONS ET GARANTIES DES SALARIES

Article 18 – Fautes

Article 19 – Interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel et moral

Article 20 – Echelle des sanctions

Article 21 – Droit de la défense

Article 22 – Délai de prescription

TITRE V – ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

Article 23 – Entrée en vigueur

Article 24 – Modifications ultérieures

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Le contenu interdit du règlement intérieur

L. 1321-3 CT : « *Le règlement intérieur ne peut contenir :*

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La préqualification de la faute par l'employeur

Selon l'article L. 1331-1 du Code du travail :

« **Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales**, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié **considéré par l'employeur comme fautif**, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des fautes disciplinaires

❖ Faute sérieuse

❖ Faute grave

La faute grave, qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

(Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 06-43.867)

❖ Faute lourde

La **faute lourde** est une **faute** d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'**employeur**

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des sanctions disciplinaires

- ❖ **Avertissement** : « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié **considéré par l'employeur comme fautif...** ».

- ❖ **Sanctions entraînant une modification du contrat de travail**
 - Rétrogradation
 - Mutation

- ❖ **Sanctions entraînant un changement des conditions de travail**
 - Horaire
 - Lieu de travail
 - Attributions

- ❖ **Licenciement**

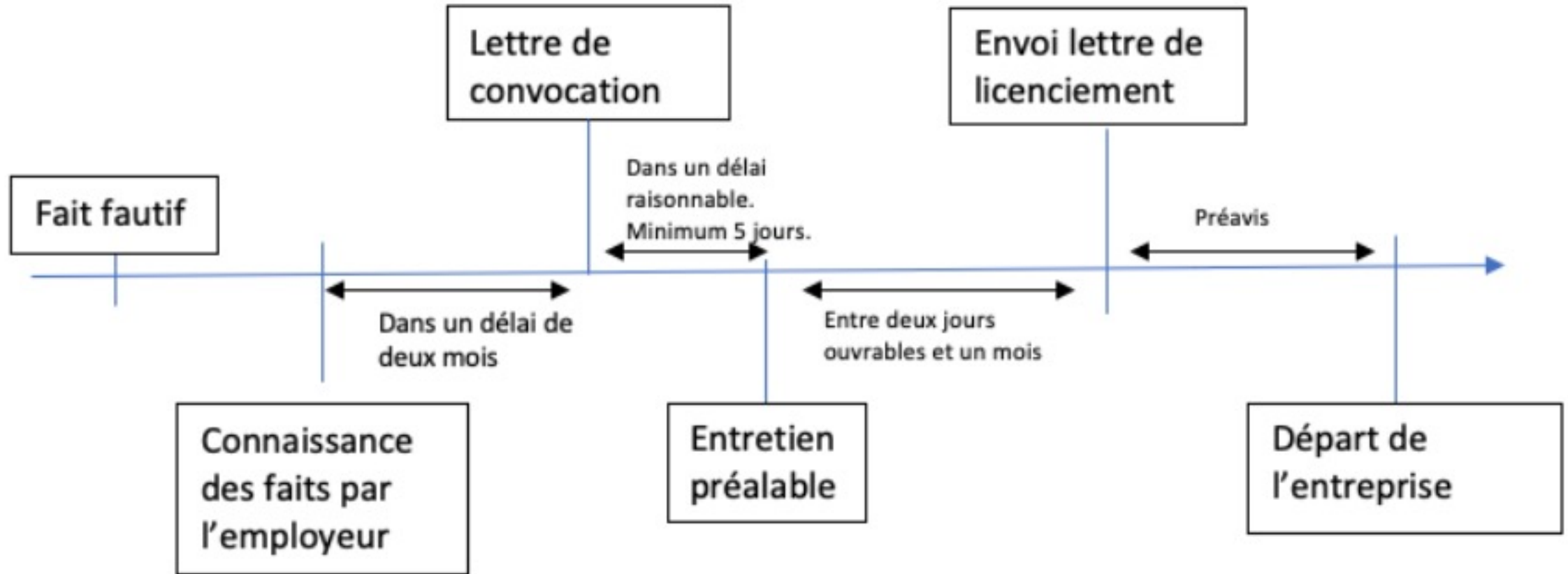
Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des sanctions disciplinaires



Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La procédure disciplinaire (hors faute sérieuse)



Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La prescription du pouvoir disciplinaire

C. trav. L. 1332-4 : « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à *l'engagement de poursuites disciplinaires* au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à *l'exercice de poursuites pénales* ».

- Des « **poursuites disciplinaires** »
- Des « **poursuites pénales** »
- Le **point de départ de la prescription**

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La prescription des sanctions pécuniaires

L'article L. 1331-2 du code du travail dispose : « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* ».

Cette règle est sanctionnée pénalement par l'article L. 1334-1 : « Toute infraction aux dispositions de l'article L. 1331-2 est punie d'une amende de 3 750 € ». Une telle infraction constitue donc un délit

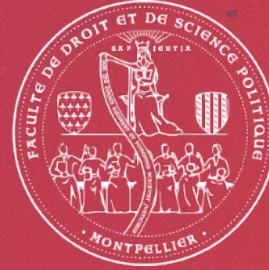
Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Les pouvoirs du juge des référés

R. 1455-5 CT : Urgence spécialement constatée	Toutes les mesures	1) Qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse 2) Que justifie l'existence d'un différend
R. 1455-6 CT : Urgence réputée effective	❖ Mesures conservatoires ❖ Mesures de remise en état	1) Prévenir un dommage imminent 2) Faire cesser un trouble manifestement illicite
R. 1455-7 : Juge de l'évidence	❖ Provision de créance ❖ Ordonner l'exécution de l'obligation	Si obligation non sérieusement contestable



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Les textes

L'article 1224-1 CT : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise* ».

La directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 : vise « *tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion* ».

Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Situations visées



Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Situations visées

- I. **Entité économique** : « (...) *un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire* »
 - Moyens matériels : biens corporels ou incorporels
 - Moyens humains

- II. **Entité autonome** : La Cour de cassation parle d'une entité « *distincte et détachable des autres activités de l'entreprise* » : personnel + organisation propres

- III. **Entité conservant son identité** : souvent déduit des précédents critères

Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Situations visées

Soc. 3 novembre 2011 n°10-11820

« que pour débouter Monsieur X... de ses demandes, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que la société BYBLOS SECURITE PRIVEE «n'a repris aucun élément incorporel» ; qu'en statuant ainsi alors qu'il était soutenu que l'activité de la société POWER, qui reposait sur la main d'oeuvre, avait été poursuivie par la société BYBLOS qui avait repris une partie essentielle des effectifs que la société POWER affectait spécialement à la surveillance et le gardiennage du site de CARREFOUR LA PART DIEU, la cour d'appel a violé l'article L.1224-1 (ex article L. 122-12) du code du travail interprété à la lumière de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 ;

Mais attendu que la cour d'appel devant laquelle n'était pas allégué le transfert d'éléments d'exploitation corporels ou incorporels en a exactement déduit que les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail n'étaient pas applicables ; que le moyen n'est pas fondé ».

Leçon 6 : Le transfert du contrat de travail

Les effets du transfert

Article L. 1224-2 CT : « . *Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, **aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants** :*

1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux-ci

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux ».



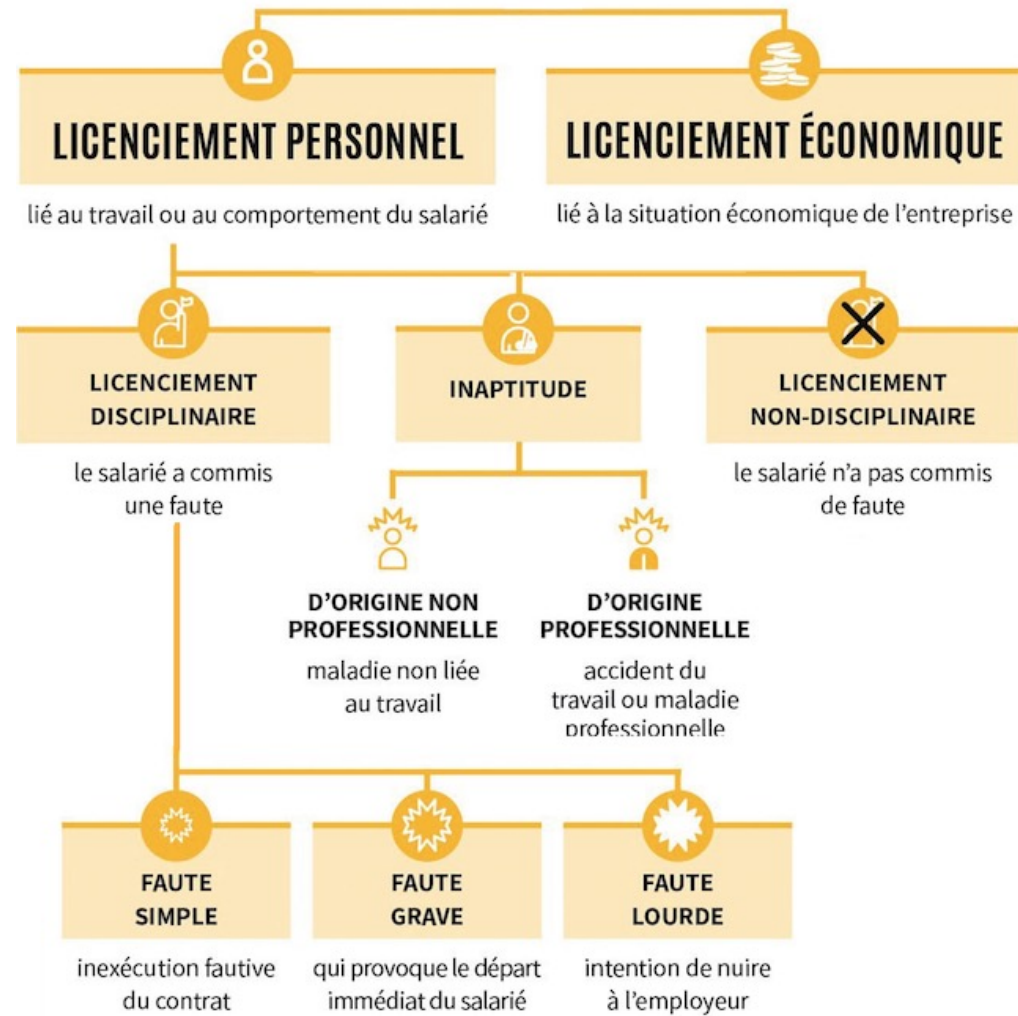
UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

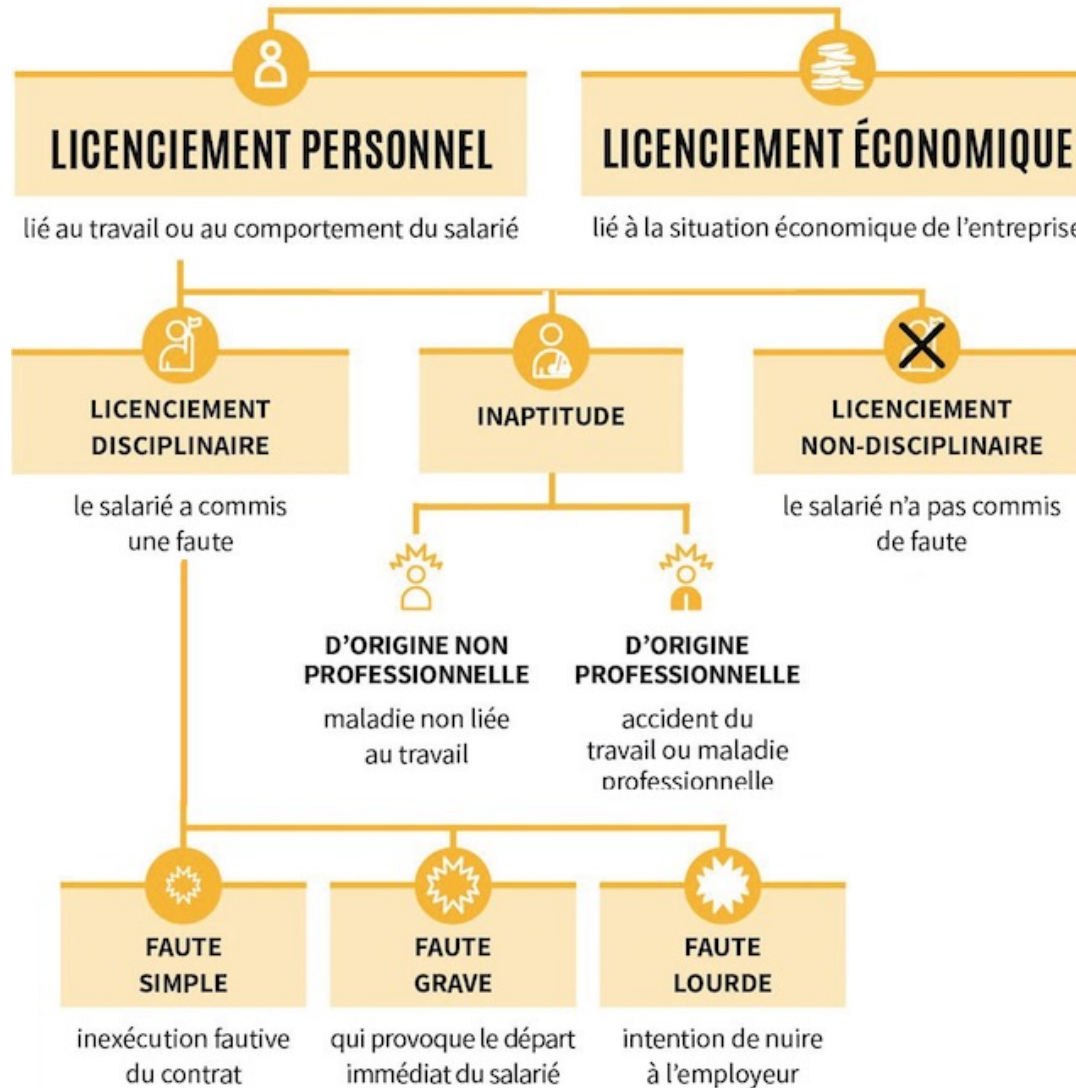
Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement



Le licenciement doit reposer sur l'une de ces 3 catégories de motifs

→ Causes qualificatives

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement



Le licenciement quel que soit son motif doit être justifié par une cause réelle et sérieuse

→ Cause justificative

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Le motif imprécis dans la lettre de licenciement

Avant les ordonnances Macron :

Le motif imprécis ne peut constituer en tant que tel un motif de licenciement légitime.
Le motif imprécis prive le licenciement de CRS.

Depuis les ordonnances Macron de 2017 : L 1235-2 CT : « *Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.*

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire ».

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Le motif imprécis dans la lettre de licenciement

La nouvelle procédure de motivation du licenciement

L'employeur peut, à sa propre initiative ou à la demande du salarié, préciser, et non pas compléter, les motifs qui ont été indiqués dans la lettre de licenciement



Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Le recul du motif illicite contaminant

Avant les ordonnances Macron :

Le motif imprécis ne peut constituer en tant que tel un motif de licenciement légitime.
Le motif imprécis prive le licenciement de CRS.

Depuis les ordonnances Macron de 2017 : L 1235-2 CT : « *Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.*

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire ».

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale

Soc 28 avril 1988, 87-41.804, Clavaud, « *Attendu, d'autre part, que la société Dunlop, qui avait expressément mentionné dans ses conclusions d'appel l'article L. 461-1 du même code au nombre des dispositions légales prévoyant la nullité du licenciement, ne saurait être admise à soutenir une position contraire en cassation ;*

Attendu, enfin, que loin de faire application de ce dernier texte à une situation qu'il ne prévoit pas, la cour d'appel n'en a fait état que pour en déduire que l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise étant, en principe, dépourvu de sanction, il ne pouvait en être autrement hors de l'entreprise où il s'exerce, sauf abus, dans toute sa plénitude ; d'où il suit que les griefs du pourvoi ne sauraient être accueillis ».

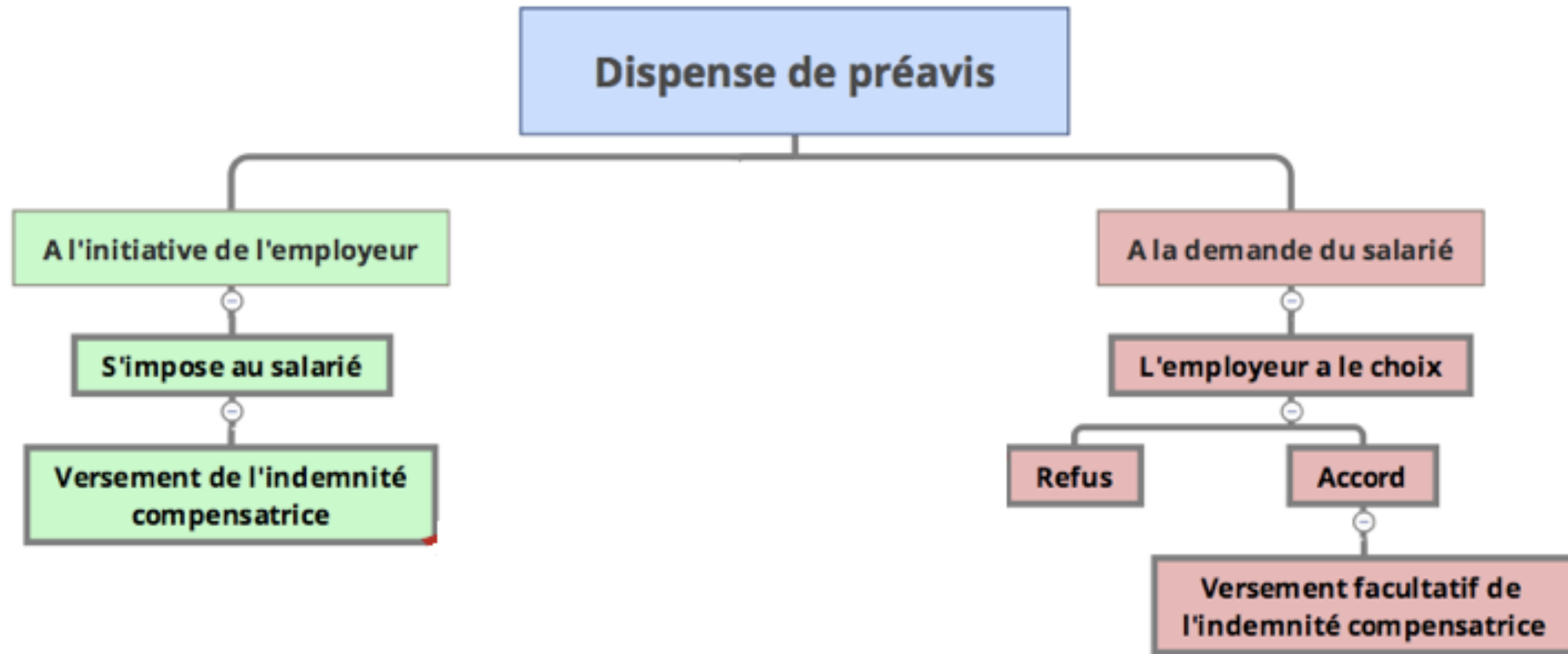
L. 1121-1 CT : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

	L'INDEMNITÉ LÉGALE qui est prévue par la loi	L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE qui est prévue par la convention collective
	...qui ne se cumulent pas. Le salarié a droit à l'indemnité la plus favorable des deux	
CONDITIONS D'OUVERTURE	<ul style="list-style-type: none"> • Rupture conventionnelle ou licenciement (sauf faute grave ou lourde) <p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 mois d'ancienneté 	<p style="text-align: center;">En fonction de la convention collective</p> <p>*Généralement exclue en cas de faute grave ou faute lourde</p>
COMMENT LA CALCULER ?	<p>1 En fonction de l'ancienneté du salarié</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>2 En fonction d'un salaire de référence</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">moyenne des 12 derniers mois bruts</div> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">ou</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">moyenne des 3 derniers mois bruts</div> </div> <p>Selon la moyenne la plus favorable au salarié</p>	<p style="text-align: center;">En fonction de la convention collective</p> <p>Les variables dépendent en général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'ancienneté • du salaire de référence • du motif de licenciement • du statut
FORMULE DE CALCUL	<ul style="list-style-type: none"> • 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années • 1/3 à partir de la 11ème année 	<p style="text-align: center;">Très variable d'une convention collective à l'autre</p>

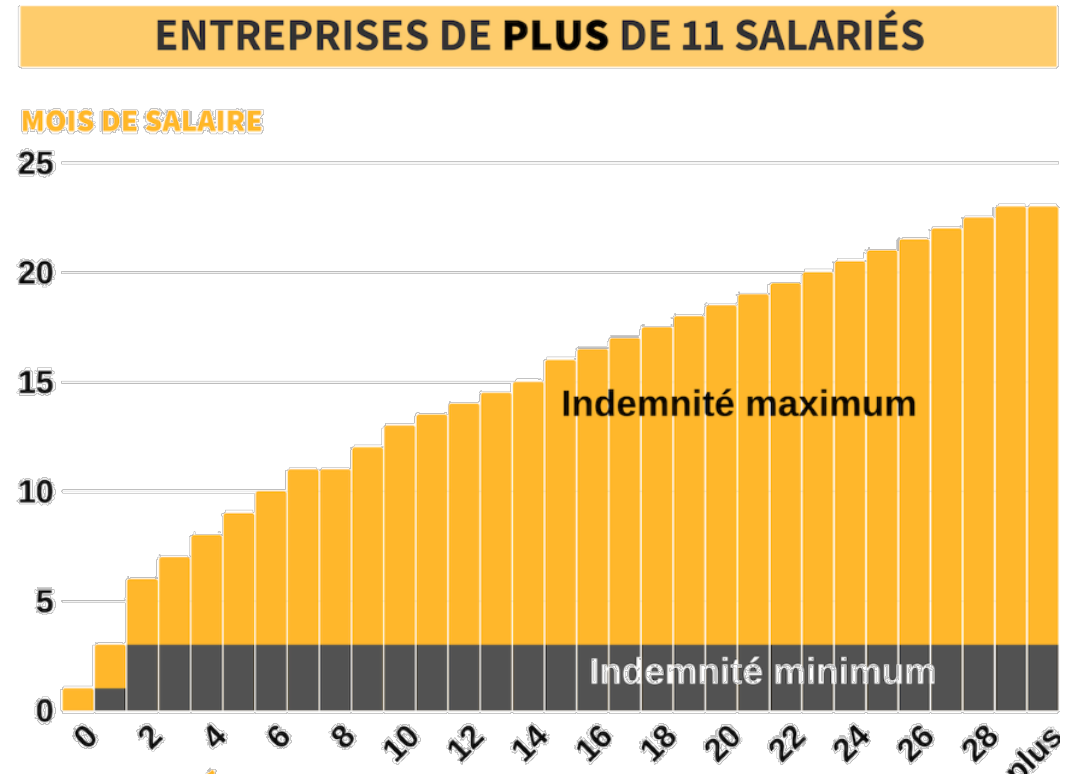
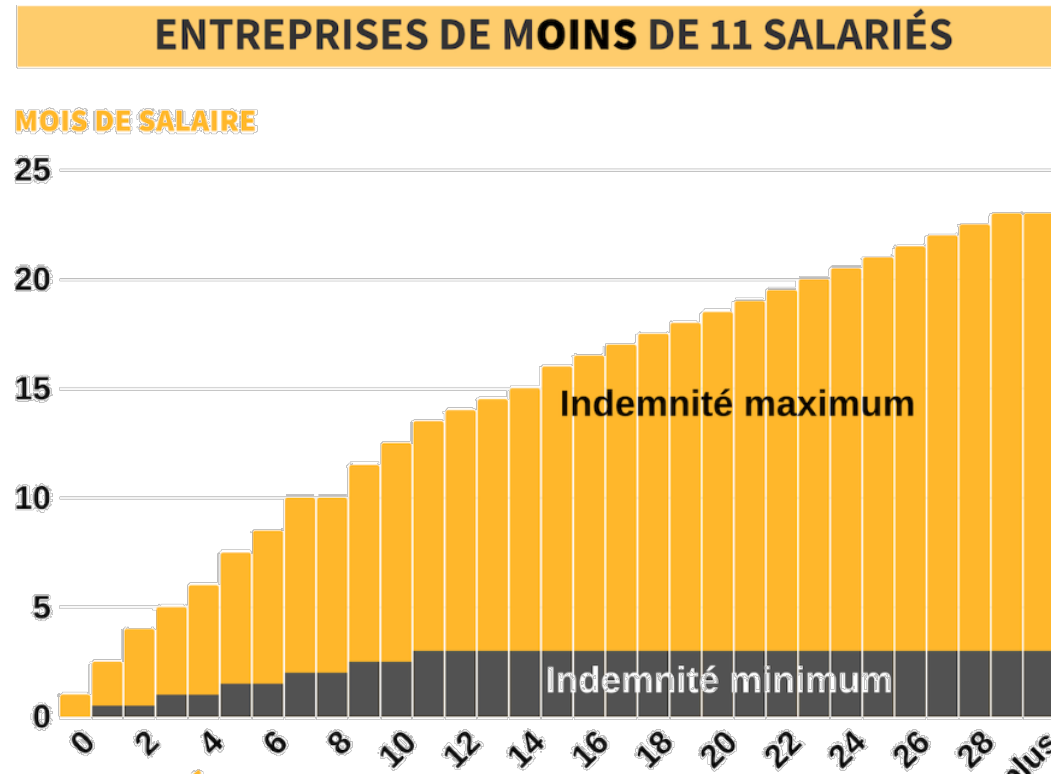
Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

L'indemnité compensatrice de préavis (hors faute grave et lourde)



Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Le plafonnement de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse



Leçon 7 : La cause réelle et sérieuse du licenciement

Exclusion du plafonnement et indemnité plancher de 6 mois

« L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent articles.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel

3° Un licenciement discriminatoire

4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;

5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;

6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13 (femme enceinte – AT/MP) ».



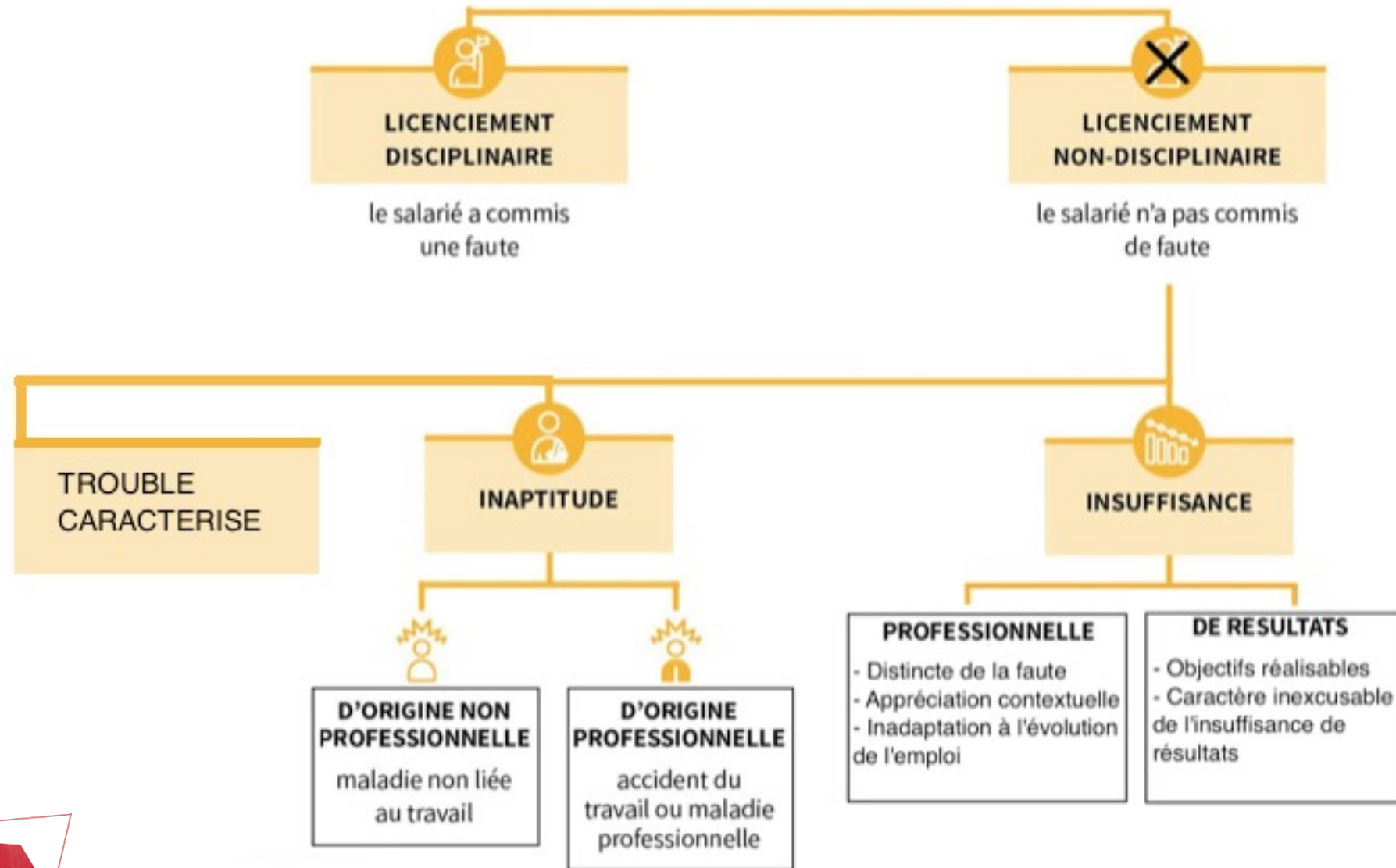
UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

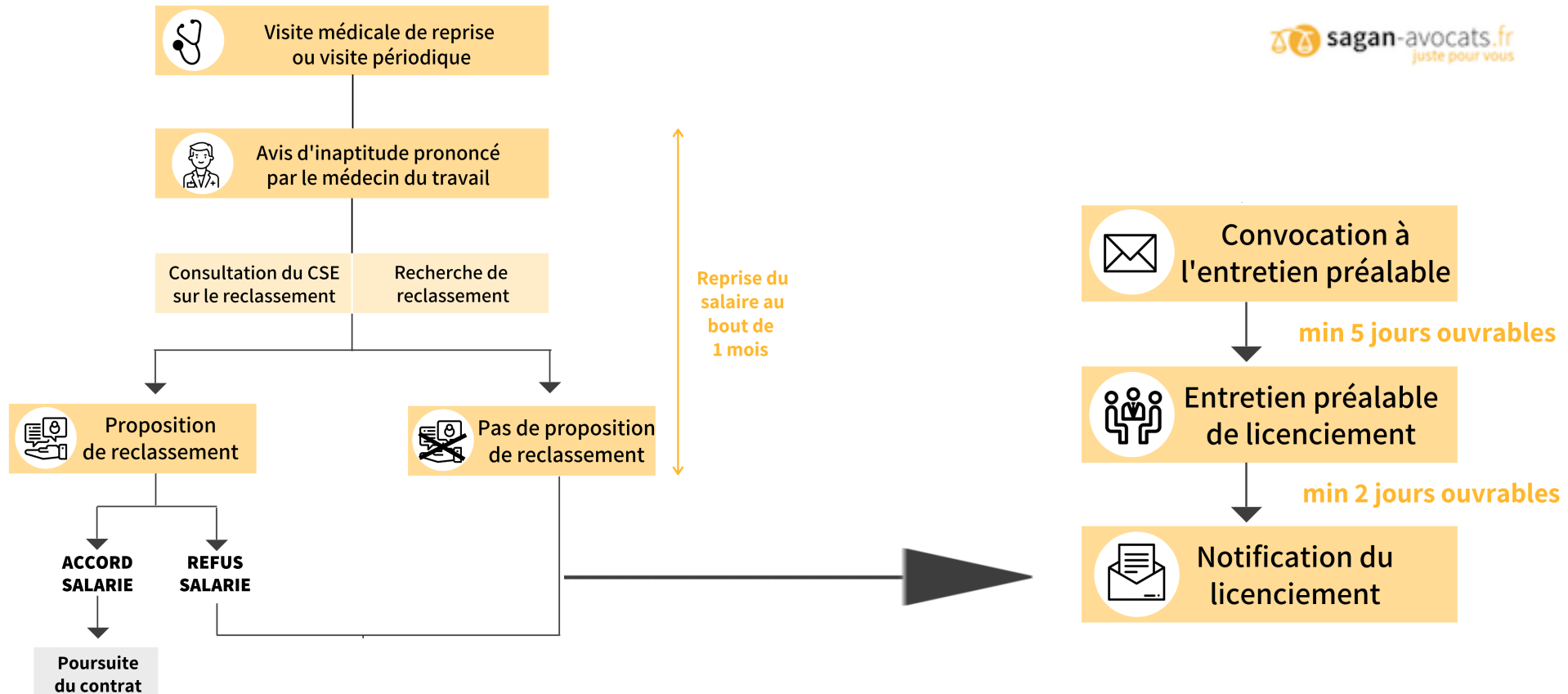
Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel



Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour inaptitude



Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le reclassement du salarié inapte

L. 1226-2 CT : « Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un **autre emploi approprié à ses capacités**, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, **situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel** ».

Les mesures de reclassement

- Aménagement du poste de travail
- Formations proposées au salarié

Le périmètre géographique de reclassement

Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le périmètre de reclassement du salarié inapte

	Avant le 24 septembre 2017	Depuis le 24 septembre 2017
Notion de groupe de reclassement	Entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel	Entreprises : <ul style="list-style-type: none">• <u>appartenant à un groupe au sens de l'art. L 2331-1</u>• et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
Périmètre géographique	Sociétés du groupe quelle que soit leur implantation géographique (y compris à l'étranger), sauf position contraire du salarié	Sociétés du groupe situées en France permettant d'assurer une permutation du personnel, sauf position contraire du salarié

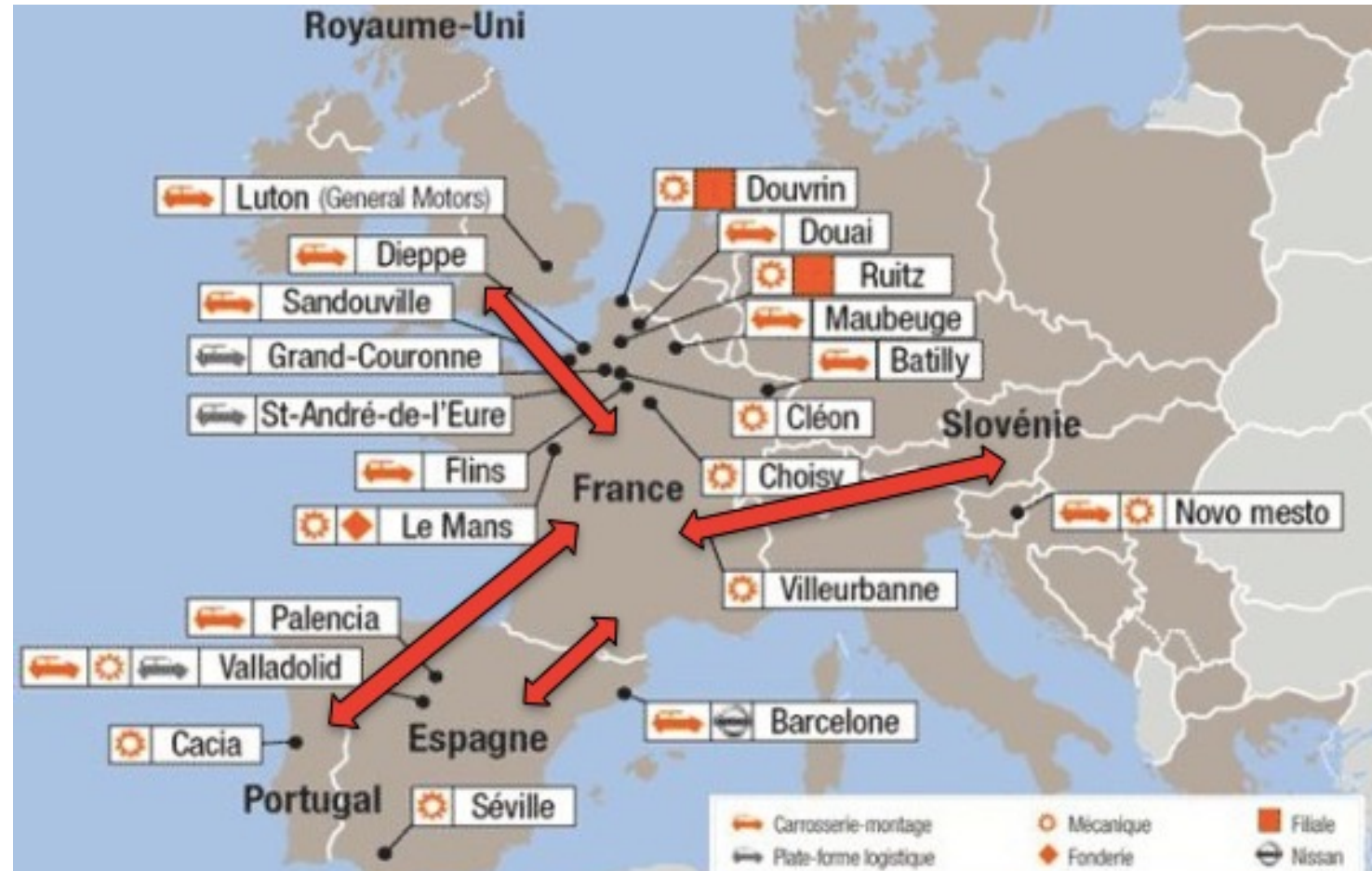
Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le périmètre de reclassement du salarié inapte

- 1) Lorsqu'une entreprise possède **la moitié du capital** de l'autre (L. 233-1)
- 2) Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant **la majorité des droits de vote** dans les AG de cette société (L. 233-3 I)
- 3) Lorsqu'elle dispose seule de **la majorité des droits de vote** dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société (L. 233-3-II)
- 4) Lorsqu'une entreprise possède **la moitié du capital** de l'autre (L. 233-1)
- 5) Lorsqu'une société exerce un ctrl exclusif sur une autre (L. 233-16 II), ce qui résulte (...)

Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le périmètre de reclassement du salarié inapte



Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié

Un salarié peut-il être faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

⁹ Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616, Bull. civ. V, n° 53

¹⁰ Cass. soc., 19 octobre 2011, n°09-72.672, Bull. civ. V, n° 236

¹¹ Cass. soc. 11 janvier 2012, n°10-12.930, Bull. civ. V, n° 9

→ **OUI.**

Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle¹⁰.

Ainsi, le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail.

De même, le fait pour un directeur d'agence bancaire d'avoir organisé un rendez-vous avec l'une de ses collaboratrices pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel a été jugé comme constitutif d'un harcèlement sexuel, caractérisant une faute grave¹¹.

Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié

COMMUNIQUÉ OFFICIEL

Nous sommes choqués et nous condamnons fermement ces actes.

Nous prônons et prônerons toujours des valeurs d'égalité et de respect qui sont à l'opposé de ce comportement. Toute manifestation raciste ou à caractère discriminatoire n'est pas acceptable pour notre entreprise.

Les salariés concernés ont été convoqués et sanctionnés par la direction du Slip Français. Nous avons rassemblé tous les employés pour réaffirmer nos valeurs d'égalité, de respect et rappeler la responsabilité de chacun dans son rôle de citoyen dans la sphère publique comme dans la sphère privée.

Le Slip Français



Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

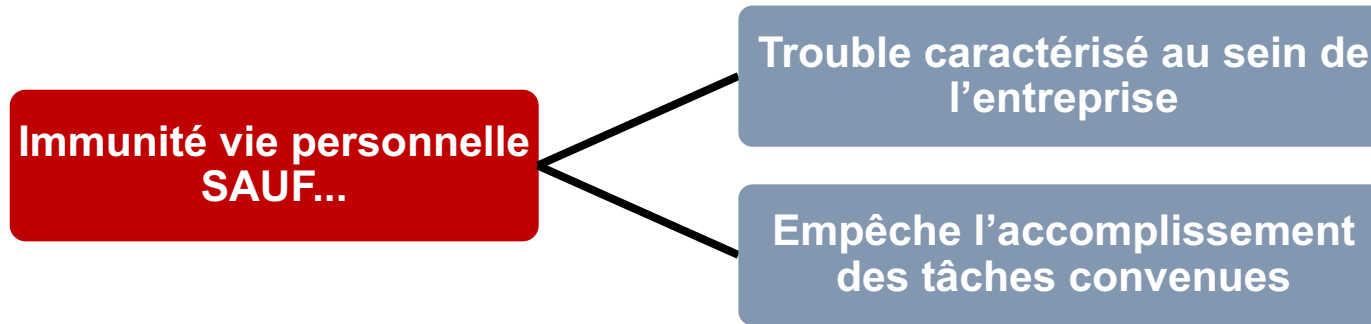
Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié

**Des gérants d'un Super U quittent
l'enseigne après la révélation de photos
polémiques de chasse en Afrique**



Leçon 8 : Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié



Trouble caractérisé et sanction disciplinaire :

- 1) **Soc. 25 janvier 2006, n°04-44918** : « a pu décider que ces faits, qui avaient créé un trouble caractérisé au sein de l'établissement (...) constituait une faute grave ».
- 2) **Soc. 18 mai 2007, n°05-40803** : « qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire ».
- 3) **Soc. 23 juin 2009, n°07-45256**, « Attendu cependant qu'un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire ».



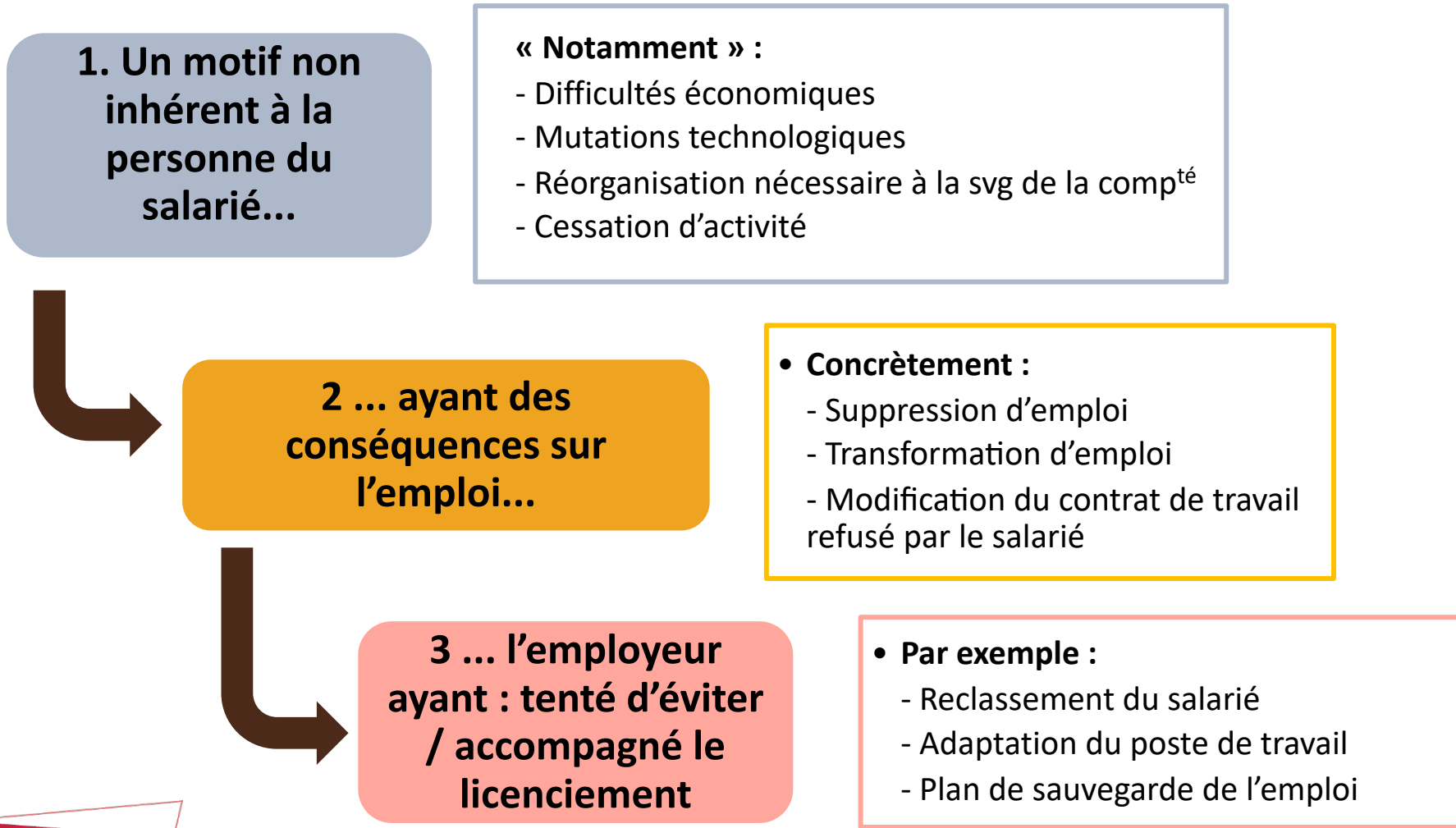
UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER



Droit du travail – Relations individuelles de travail

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique



Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

Les causes originales

CT L. 1233-3 : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :*

- **1°** *A des difficultés économiques (...)*
- **2°** *A des mutations technologiques*
- **3°** *A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité*
- **4°** *A la cessation d'activité de l'entreprise ».*

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

L'appréciation des difficultés économiques

CT L. 1233-3 1° : « *« A **des difficultés économiques** caractérisées **soit** par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, **soit** par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ».*

« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

*« a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ; => **PME***

*« b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés; => **PME***

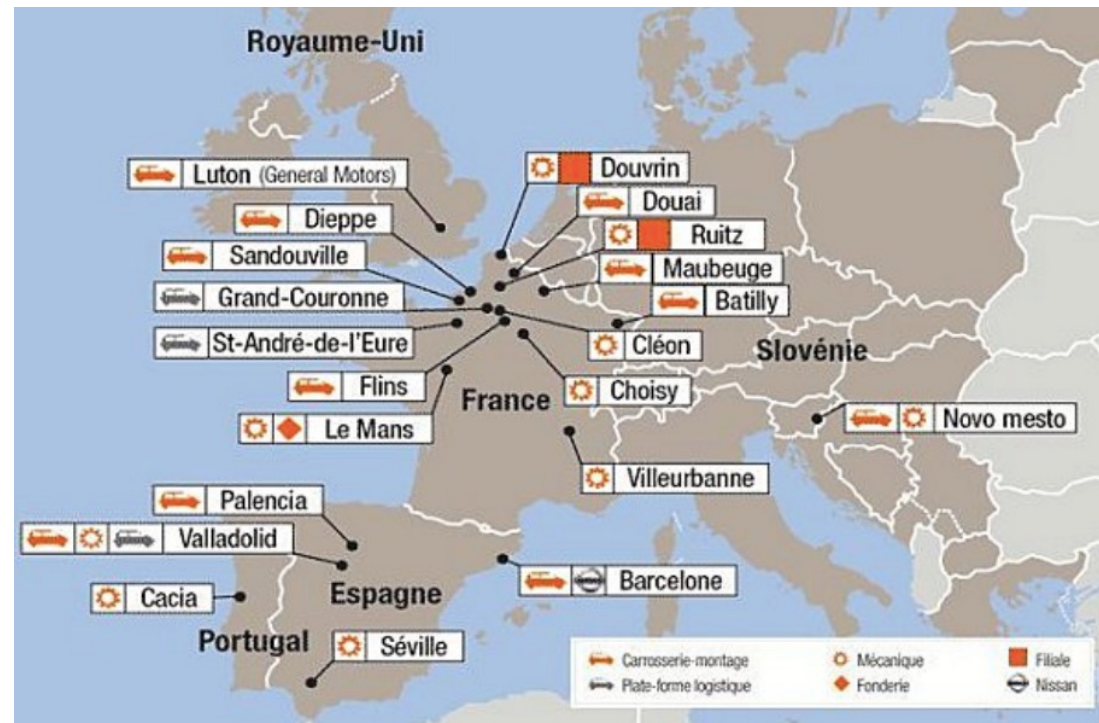
« c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés;

« d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus;

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

L'appréciation des difficultés économiques en cas de groupe de sociétés

CT L. 1233-3 al. 6 : « Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du C. com »



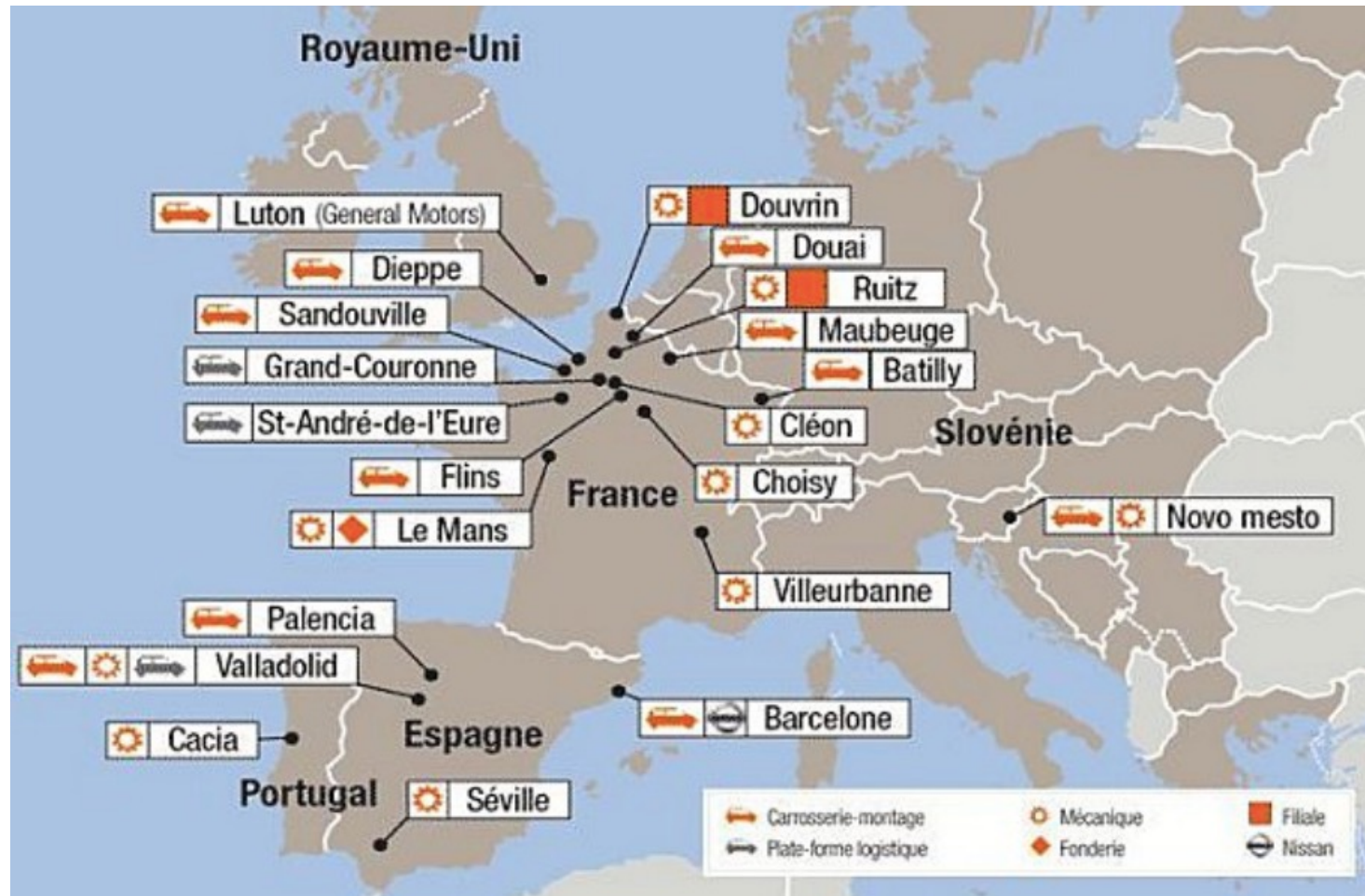
Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

L'appréciation des difficultés économiques en cas de groupe de sociétés

- 1) Lorsqu'une entreprise possède **la moitié du capital** de l'autre (L. 233-1)
- 2) Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant **la majorité des droits de vote** dans les AG de cette société (L. 233-3 I)
- 3) Lorsqu'elle dispose seule de **la majorité des droits de vote** dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société (L. 233-3-II)
- 4) Lorsqu'une société exerce un ctrl exclusif sur une autre (L. 233-16 II), ce qui résulte :
 - Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote
 - Soit de la désignation, pendant 2 exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise.
 - Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

L'appréciation des difficultés économiques en cas de groupe de sociétés



Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

La nécessité de sauvegarder la compétitivité

Cass. soc. 5 avril 1995, Thomson Tube Videocolor n°93-42.690, PB

« Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ».

- **I. L'absence de difficultés économiques avérées**
- **II. L'exigence d'une menace pour la compétitivité**
- **III. Indifférence quant à l'impact de la réorganisation du l'emploi**

Leçon 9 : Le licenciement pour motif économique

La cessation d'activité

