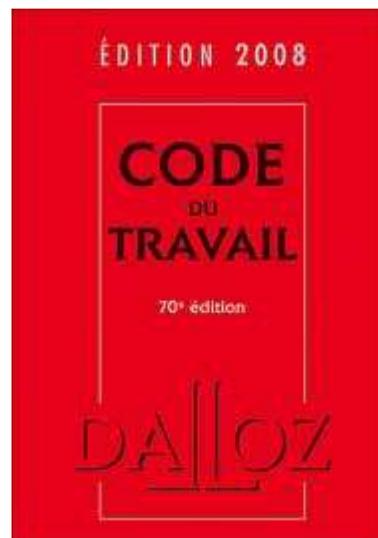


DROIT DU TRAVAIL



DOMAINE du droit de travail

- ◆ **Ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives entre des employeurs et leurs salariés**
 - ✓ **Relations Individuelles:** durée de travail, salaire; modalités d'exécution...
 - ✓ **Relations Collectives:** grèves, conventions coll., représentation du personnel...

HIERARCHIE des sources

✓ Constitution française

Ex : Droit de grève, Liberté syndicale)

✓ Droit international et Droit européen

- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- Conventions du Conseil de l'Europe
- Règlements et directives communautaires

✓ Lois et Règlements (Code du Travail)

- Les lois du travail s'appliquent à toutes les entreprises sur le territoire français
- Elles sont d'application immédiate
- Les règlements précisent les modalités d'application des lois

Ex: **Loi 1906** : repos hebdomadaire – **Loi 1936**: 40h/semaine, 2 semaines de congés payés

Loi 1950: création du SMIG - **Loi 1982**: 39h /semaine et 5 semaines de congés payés

Loi 1945 : création de la Sécurité sociale **Lois 1998 et 1999**: 1ères loi Aubry sur les 35h - **Loi 2010** portant réforme des retraites **Lois 2012**: Contrats Génération, contrats d'avenir **Loi juin 2013** sur sécurisatio
emploi **2015-Loi El Khomri**, août 2016- **Ordonnances Macron**, sept,2017, **Loi Avenir Professionnel**
2018, projet de loi Retraites 2019, **Loi urgence sanitaire 2020...**

✓ Conventions et accords collectifs

- Objectif: compléter et améliorer dispositions Code du travail
- Négociés par les syndicats
- Doivent être affichés dans l'entreprise intranet
- Doivent être mentionnés sur les bulletins de salaire
- Exemple: IDCC 3109 = **Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012**
- Déposés au service départemental de l'emploi et du travail
- Déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes
- Publiés au JO (Pour se les procurer: Ed Journaux officiels, 26 rue Desaix – 75 727 Paris Cedex 15, ou Internet site « legifrance »)

✓ Règlement intérieur

- Élaboré unilatéralement par l'employeur
- Règles en matière d'hygiène et de sécurité, de discipline, de défense des salariés
- = Obligatoire si entreprise >20 salariés
- Affiché sur le lieu de travail

✓ **ET Accord d'entreprise** = accord spécifique en matière de durée du travail (nombre maximum d'heures quotidiennes et hebdomadaires, temps de repos, congés payés, paiement heures sup etc.)

- Champ plus large désormais (ordo macron): +thèmes, TPE
- Applicable pour tous les salariés de l'entreprise

✓ **Contrats de travail**

- **Principe:** il est librement négocié entre les parties
- **Plusieurs catégories :** Stages, CDD, CDI...

Exception à la hiérarchie des textes = une norme inférieure peut l'emporter sur une norme supérieure si elle prévoit des dispositions plus favorables aux salariés : **principe de faveur**

Cette règle ne concerne pas l'articulation entre les convention et accords collectifs et les accords d'entreprise (Loi El Khomri)

Qui surveille l'application des textes ?

◆ = Inspection du Travail

- ✓ Droit de visite
- ✓ Droit de communication et de présentation immédiate des documents obligatoires
- ✓ Droit d'enquête et d'audition
- ✓ Pouvoir de sanction



Recrutement - Embauche



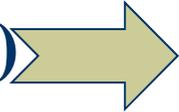
- **Principe = libre choix des salariés**
 - ✓ **Mais règles à respecter:**
 - Entretiens uniquement destinés à vérifier la capacité à occuper l'emploi proposé et aptitudes professionnelles (questions en lien direct et nécessaire avec l'emploi)
 - Tests de recrutement ?
 - Discriminations sanctionnées (origine, sexe, orientation sexuelle, mœurs, religion, état de santé, âge....)
- PP: 45 000€ d'amende/3 ans ; PM (X5): 225 000€**
- **Exceptions = priorités à l'embauche**
 - ✓ Salariés licenciés pour motif économiques
 - ✓ Salariés ayant bénéficié d'un congé (maternité, parental, formation, sabbatique...) → plutôt réintégration !
 - ✓ Obligation de recrutement de 6% de personnel handicapé (> 20 salariés)

Employeur
ou Agence
d'Interim

Formalités à l'embauche :

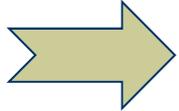


- Remise d'un contrat écrit au salarié

- Déclaration préalable à l'embauche (URSSAF)  **1 500 €**

- ✓ Immatriculation du salarié au régime général de la SS
- ✓ Affiliation au régime d'assurance chômage
- ✓ Enregistrement auprès d'un service de santé au travail
- ✓ Remise du double de la déclaration au salarié
- ✓ http://www.urssaf.fr/images/ref_1740-DPAE_For



- Tenue du registre unique du personnel  **750 €**

 **Travail dissimulé et sanctions (3 ans emprisonnement et 45 000€ amende)**

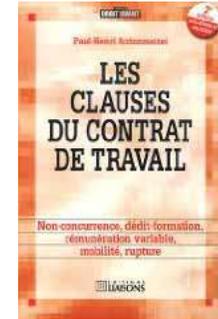
Contrats de travail

Règles générales du contrat

- ◆ = Convention par laquelle le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'un employeur (personne physique ou morale)...
- ◆ ...sous la subordination de laquelle elle se place...
- ◆ ...moyennant une rémunération

Il doit impérativement être écrit et signé par l'employeur et par le salarié

Les clauses du Contrat



- ◆ **Clauses générales et obligatoires du contrat:** identité des parties, lieu de travail, grade ou qualité du salarié, date du début de travail, éléments du salaire, périodicité de la rémunération, durée du travail journalière ou hebdomadaire, convention collective applicable...

Pas de modification sans l'accord des 2 parties
Modification = AVENANT

Durée et rémunération



- **Principe:** L'ensemble des salariés relève des dispositions légales :
 - ✓ durée légale hebdomadaire de 35h
 - ✓ durée quotidienne maximale de 10h
 - ✓ durées hebdomadaires maximales de 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives
 - ✓ contingent d'heures supplémentaires = 220 heures par salarié et par an
 - ✓ rémunération supplémentaire: 25 % de majoration pour les 8èmes heures, 50 % ensuite (Code du travail)
 - ✓ Pause de 20 minutes toutes les 6 heures
 - ✓ Repos quotidien de 11h consécutives
- **Exception:** cadres dirigeants et cadres ayant signé une convention de forfait annuelle, en heures ou en jours (à stipuler dans contrat)

Obligatoire

◆ **Clauses particulières:**

■ **Clauses prévoyant des avantages pour le salarié:**

- **Logement (=avantage en nature)**
- **Voiture de fonction**
- **Blouses**
- **Moyens et priorités de formation dans la branche professionnelle...**



■ **Clauses d'engagement du salarié:**

- **Mobilité**
- **Non concurrence**
- **Confidentialité**
- **Clause d'exclusivité**
- **Clause de dédit formation...**



Principe: un élément dit « essentiel » du Contrat ne peut être modifié sans l'ok des deux parties

Période d'essai



- N'est pas obligatoire (ex: ancien stagiaire)
- Doit être stipulée sur le contrat
- Durée fixée par la loi :

Ex du CDI:

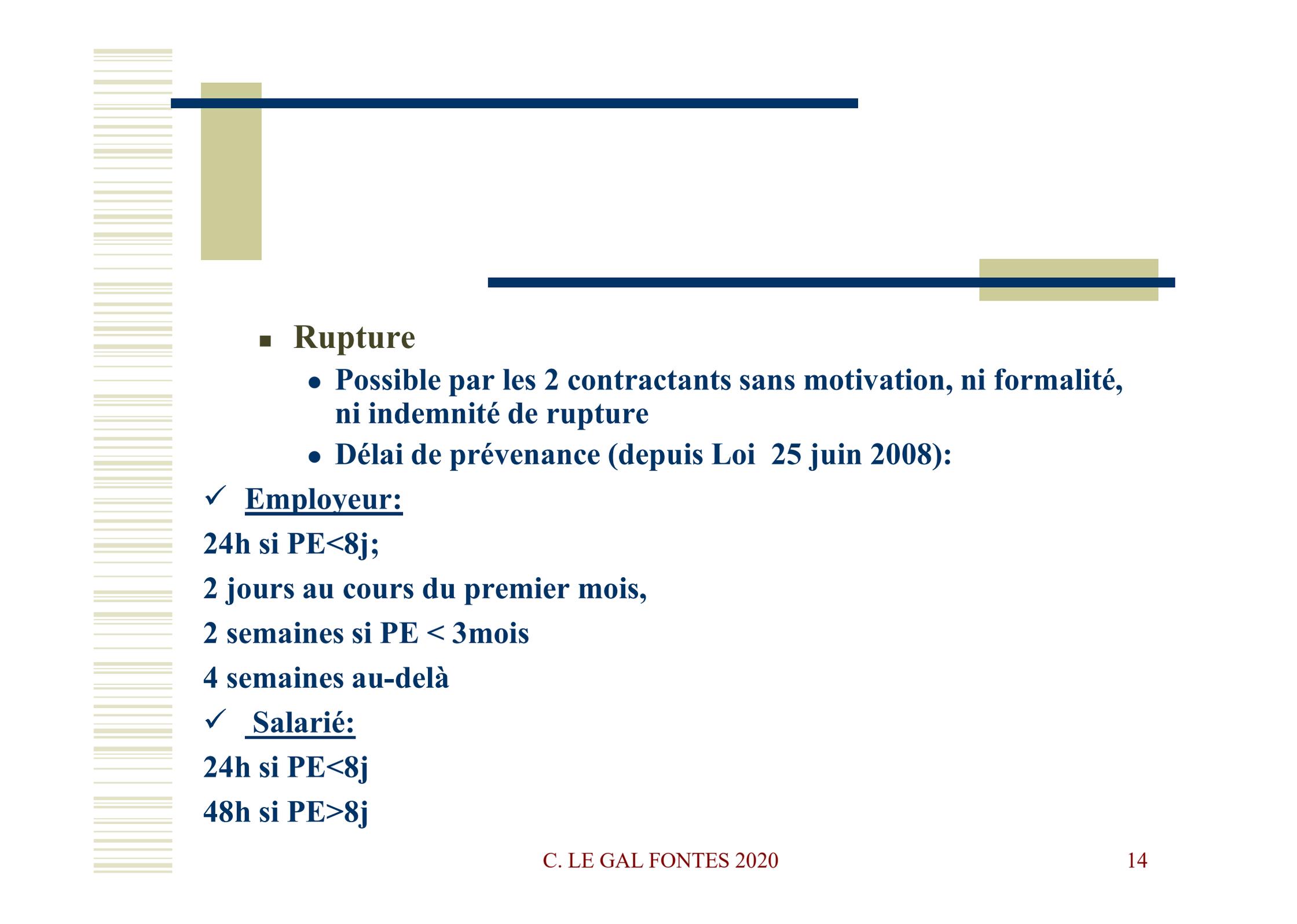
1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois

Ex du CDD: *la durée de cette période d'essai ne peut pas excéder un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée contrat est au plus égale à 6 mois ; 1 mois dans les autres cas.*

→ Dispositions peuvent être plus favorables aux salariés dans conventions collectives ou contrats de travail



■ Rupture

- Possible par les 2 contractants sans motivation, ni formalité, ni indemnité de rupture
- Délai de prévenance (depuis Loi 25 juin 2008):

✓ Employeur:

24h si PE < 8j;

2 jours au cours du premier mois,

2 semaines si PE < 3mois

4 semaines au-delà

✓ Salarié:

24h si PE < 8j

48h si PE > 8j

Contrat à durée déterminée

= Contrat d'exception qui « ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »

■ Recours autorisé:

= remplacements/ accroissements temporaire d'activité/ emplois saisonniers / usage de ne pas recourir au CDI

■ Doit être écrit (avec mentions obligatoires) et justifié → requalification possible en CDI !

■ Le contrat doit être signé dans les deux jours suivant l'embauche.

■ Durée maximale :

✓ Pour les Contrats de durée certaine (de date à date) = 18 mois par principe (renouvellement inclus)

✓ Pour les Contrats de durée incertaine (date d'embauche + durée minimale) = prend fin lorsque l'objet du contrat s'est réalisé

■ Renouvellement:

- Avant: 1 seul renouvellement max, Loi 2015: 2 autorisés !
- Dans les limites de la durée max
- Attention: à la fin du contrat, un autre CDD ne peut être signé immédiatement après le 1er sur le même poste (délai de carence fonction de la durée du contrat) sauf si clause de renouvellement sur le contrat

■ Rupture: impossible sauf

- ✓ **Commun accord**
- ✓ **Cas de force majeure** → **Événement imprévisible, irrésistible et extérieur**
- ✓ **Faute grave ou lourde**
- ✓ **Si salarié a une nouvelle embauche en CDI**
- À l'issue du contrat: **indemnité de précarité d'emploi** de 10% de la rémunération brute sauf exceptions + **indemnité de congé payé** sauf exceptions
- Si CDD se poursuit à l'issue du terme = requalifié en CDI

Contrat à durée indéterminée

- = Contrat de Droit commun
- Si développement normal des activités de l'entreprise
- Si non signé au bout de 2 jours → est présu existé selon la loi



- **Caractéristiques:**
 - L'écrit n'est pas obligatoire !
 - Conclu sans limitation de durée
 - Conclu à temps complet ou à temps partiel
- **Modifications = avenants**

■ Ruptures du CDI

- **Force majeure**

- **Rupture conventionnelle depuis 2008**

- ✓ Consentement mutuel

- ✓ Indemnité au – égale à l'indemnité de licenciement + allocations chômage pour le salarié

- ✓ Démarche + simple et – risquée pour l'employeur / Licenciement

- ✓ Formulaire de rupture à remplir et adresser à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (*DIRECCTE*) pour homologation

- ✓ Délai de rétractation de 15 jours

- **Démission**

- ✓ = Rupture unilatérale du salarié

- ✓ Pas de formalité ni de justification imposées mais volonté de démissionner doit être sans équivoque

- ✓ Durée de préavis fixée par conventions collectives ou contrat de travail

- ✓ Nouveaux droits (accès aux allocations chômage sous conditions)

Grand succès !

• Licenciemment

- ✓ = Rupture unilatérale de l'employeur
- ✓ Doit être fondée sur une **cause réelle et sérieuse**
- ✓ Economique ou pour motif personnel
- ✓ Indemnités ou non
- ✓ **Ordonnances 2017: plancher et plafond selon ancienneté**



Attention au licenciement abusif



Exemple du Licenciement pour motif personnel:

= motif inhérent à la personne du salarié (Comportement du salarié)

• **Comportement** = cause réelle et sérieuse de licenciement ?

- ✓ Réelle = faits objectifs, vérifiables
- ✓ Sérieuse = proportionnée

Simple tensions
NON...

• **Fautif ou non ?**

La faute doit être suffisante pr justifier
Licenciement (ex: Faute grave ou Faute lourde)

Vol

Erreur de délivrance

Mésentente
C. LE GAL FONTES 2020

Insubordination

Insuffisance professionnelle

NB: Sanctions des fautes du salarié

- ◆ Choisie par employeur car pouvoir disciplinaire découle du pouvoir de direction

Pouvoir direction: Stratégie de l'entreprise, organisation travail, gestion du personnel (horaires, départ en congés...)

- ◆ Echelle de sanctions: doit être proportionnée

Avertissement, mise à pied, licenciement....

Limites = liberté d'expression, religieuse, sentimentale, indépendance professionnelle....

Attention au licenciement irrégulier



● Procédure:

- ◆ **Convocation à Entretien préalable** par LR/AR ou main propre/décharge= raisons de la convocation, date & heure, possibilité d'assistance
- ◆ **Entretien préalable** au min 5j ouvrables après présentation de la lettre: motifs du Licenciement envisagé/ explications salarié
- ◆ **Notification du licenciement** par LR/AR après 1 délai min d'1 jour après entretien avec raison exacte de la rupture, date d'expiration du préavis ou sa dispense

● Indemnités:

- ✓ Indemnité compensatrice de congés payés
- ✓ Indemnité compensatrice de préavis
- ✓ Indemnité légale de licenciement



Attention aux fautes !

● Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

Exemple du licenciement pour cause économique

- ◆ « Pour un ou plusieurs motifs **non inhérents à la personne du salarié** résultant :
 - ✓ **d'une suppression d'emploi ou**
 - ✓ **d'une transformation d'emploi ou**
 - ✓ **d'une modification substantielle du contrat de travail**

Consécutives notamment à **des difficultés économiques ou à des mutations technologiques** »

Exemple du licenciement pour cause économique

◆ « Pour un ou plusieurs motifs **non inhérents à la personne du salarié** résultant :

✓ d'une suppression d'emploi ou

✓ d'une transformation d'emploi ou

✓ d'une modification substantielle du contrat de travail

Consécutives notamment à **des difficultés économiques ou à des mutations technologiques** »

+ **Loi EL KHOMRI** : les difficultés économiques peuvent être liées à une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires; une dégradation de la trésorerie ou de l'EBE, des pertes d'exploitation (4 indicateurs)

Indemnité légale de licenciement



◆ Pour les salariés non cadres

- ✓ 1 à 10 ans ancienneté → 2,5/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- ✓ > 10 ans ancienneté → 3,34/10 du salaire mensuel par année ancienneté à partir 11^{ème} année

◆ Pour les salariés cadres

✓ Motif économique:

- 1 à 5 ans ancienneté → 2,5/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- 5 < X < 10 ans ancienneté → 3/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- 10 < X < 15 ans ancienneté → 3,34/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- > 15 ans ancienneté → 5/10 du salaire mensuel par année ancienneté à partir 16^{ème} année

✓ Motif personnel

- 1 à 5 ans ancienneté → 2,5/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- 5 < X < 15 ans ancienneté → 3/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- 15 ans ancienneté → 5/10 du salaire mensuel par année ancienneté à partir 16^{ème} année

Evolution
ordonnance Macron
Et décret 2017

➤ RECOURS



◆ Conseil des prud'hommes:

- Juridiction spécifique
- Constituée de représentants des salariés et employeurs
- Statue en 1ère instance sur simple demande par formulaire
- Appel possible: Cour d'appel
- Phase préliminaire de conciliation

Penser à la médiation !



Stages Généralités

- ◆ **La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, a réformé en profondeur le statut des stagiaires en entreprise**
 - Seuls sont autorisés les stages faisant l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.
 - Les stages en entreprise doivent, depuis le 1er septembre 2010, faire partie d'un cursus pédagogique
 - Durée maximale de 6 mois

Modalités fixées par le décret n° 2010-956 du 25 août 2010

- ◆ **Loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels**
- ◆ **Loi relative au développement et à l'encadrement des stages, Juin 2014**
- ◆ **Loi du 7 mars 2016 portant diverses dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France (+ Décret du 28 oct. 2016)**

Loi relative au développement et à l'encadrement des stages, Juin 2014

Mesures principales

- ◆ Limiter à 15% le nb de stagiaire des entreprises de plus de 20 salariés
- ◆ Gratification pour stages > 2 mois et hausse gratification
- ◆ Simplification du droit → toutes les règles dans Code Education
- ◆ Fin des stages de plus de 6 mois
- ◆ Accès aux titres de repas ou restaurant d'entreprise et participation aux titres d'abonnement transport
- ◆ Le temps de présence des stagiaires ne pourra plus être supérieur à celui des salariés
- ◆ Les stagiaires ne pourront se voir confier des tâches dangereuses

- 
- ◆ Sanctions par Inspection du W en cas de manquement
 - ◆ Inscription du stagiaire dans une section spécifique du registre du personnel
 - ◆ Responsabilisation de l'entreprise en cas d'accident du travail

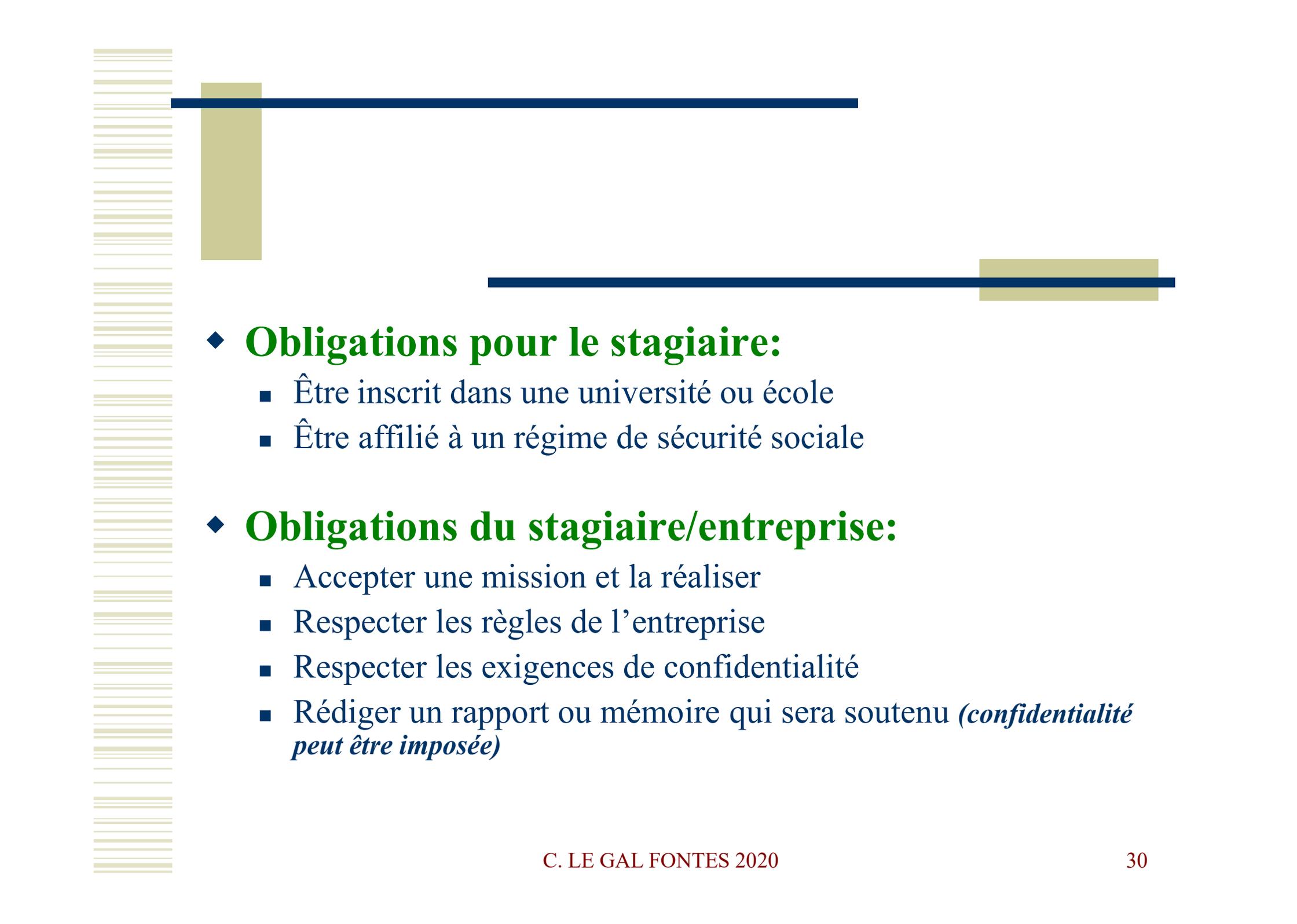
Complété par Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014

Règles générales

- ◆ Le stage n'est en aucun cas un lien de travail (ou de subordination) mais un moyen **d'échange d'expérience ...**

Le stagiaire ne remplace pas un salarié en congé!

- ◆ La convention doit mentionner les coordonnées des partenaires et préciser les missions

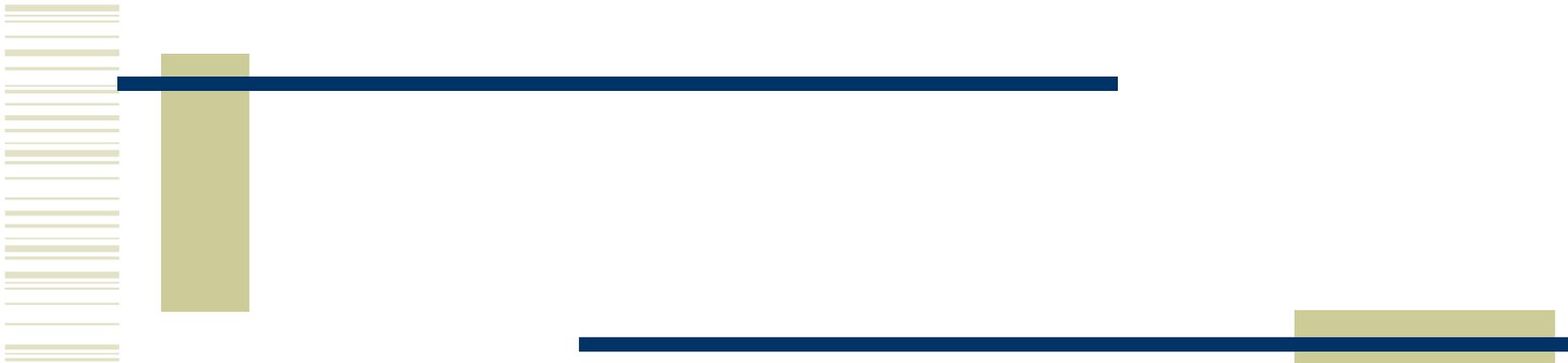


◆ **Obligations pour le stagiaire:**

- Être inscrit dans une université ou école
- Être affilié à un régime de sécurité sociale

◆ **Obligations du stagiaire/entreprise:**

- Accepter une mission et la réaliser
- Respecter les règles de l'entreprise
- Respecter les exigences de confidentialité
- Rédiger un rapport ou mémoire qui sera soutenu (*confidentialité peut être imposée*)



◆ **Obligations entreprise/stagiaire**

- Respecter le projet pédagogique
- Fournir les moyens nécessaires
- Désigner un responsable de stage (ou une équipe)
- Favoriser l'intégration
- Conseiller, encadrer, guider le stagiaire
- Évaluer le travail fourni
- Délivrer une attestation de stage (pour futurs CV)



◆ **Obligations établissement d'enseignement/stagiaire**

- Vérifier que les objectifs du stage sont compatibles avec la formation suivie
 - Guider et conseiller si nécessaire pour la rédaction du rapport
 - Organiser la soutenance avec la collaboration si possible d'un représentant de l'entreprise
 - Noter rapport de stage et soutenance
- 

Rédaction de la convention de stage

◆ La convention doit mentionner:

- La couverture en cas d'AT
- La couverture « responsabilité civile » (assurance)
 - Si indemnité légale, stagiaire couvert par l'établissement d'enseignement
 - Si indemnité supérieure, stagiaire assuré par l'entreprise
- La durée du stage
- La rémunération du stage

Le versement d'une rémunération de stage est obligatoire si la durée du stage est supérieure à 2 mois

- 
- ◆ La définition des activités confiées au stagiaire
 - ◆ Les dates de début et fin de stage
 - ◆ La durée de présence du stagiaire dans l'entreprise (celle-ci ne peut excéder 35h) ainsi que sa présence la nuit ou lors de jours fériés si c'est le cas
 - ◆ Le montant de la gratification et le mode de versement, la liste des avantages offerts (remboursement des transports...)

- 
- ◆ La justification de protection sociale de l'étudiant
 - ◆ Les conditions dans lesquelles le professeur ainsi que le tuteur du stagiaire assurent son encadrement
 - ◆ Les conditions de délivrance d'une attestation de stage ou « les modalités de validation du stage, les modalités de suspension et de résiliation du stage, les conditions d'autorisation d'absence du stagiaire »
 - ◆ Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire



Durée du STAGE

- Se déroule durant l'année universitaire
- 6 mois maximum
- Etudiant en fin d'études reste couvert en "maintien de droit" pendant un an au titre de l'assurance maladie (il faut en faire la demande auprès de la CPAM)

Gratification du STAGE

- ◆ **Pour stage < ou = 2 mois:** gratification non obligatoire
 - ◆ **Pour stage >2 mois: 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale soit en 2017 = 554 €/mois** (pour un temps complet de 35h hebdomadaires)
- + avantages : restauration, hébergement, remboursement de frais alignés sur salariés...
- ◆ **Paiements supérieurs:** différence soumise à cotisations

NB: imposition:

- ◆ **Depuis Loi 2014: exonération d'impôt** sur le revenu de la gratification

Modification du STAGE

- **Obligations d'un avenant si**
 - prolongation de stage (dans la limite de l'année universitaire en cours et du même diplôme, sinon il convient de signer une autre convention) ;
 - demandes de congés
- **Interruption de stage:**

Il faut l'accord des trois signataires de la convention

Contrat type de stage

CONVENTION DE STAGE

ENTRE ...

ET ...

ET ...

ARTICLE 1 – OBJET

ARTICLE 2 – OBJECTIF ET CONTENU DU STAGE

ARTICLE 3 – MODALITES DU STAGE (durée totale, hebdomadaire)

ARTICLE 4 – ENCADREMENT DU STAGIAIRE

ARTICLE 5 – REMUNERATION

ARTICLE 6 – PROTECTION SOCIALE

ARTICLE 7 – RESPONSABILITE CIVILE ET ASSURANCES

ARTICLE 8- DISCIPLINE ET CONFIDENTIALITE

ARTICLE 9 – ABSENCE

ARTICLE 10 – MODALITES D'INTERRUPTION ET DE RESILIATION

ARTICLE 11 – RAPPORT DE STAGE EVALUATION

SIGNATURES DES 3 PARTIES

ANNEXE: CHARTE DES STAGES DES ETUDIANTS EN ENTREPRISE

Etudiants étrangers

Loi du 7 mars 2016 et Décret n° 2016-1456 du 28 octobre 2016:

- ◆ Les étudiants étrangers européens et non européens effectuant un stage en France bénéficient de la même réglementation française des stages (convention, gratification...)
- ◆ Les étudiants étrangers de l'Union européenne peuvent venir en France dans le cadre d'Erasmus, les étudiants étrangers non européens peuvent recevoir une carte de séjour temporaire mention stagiaire.
- ◆ En application du principe de territorialité, les stagiaires étrangers effectuant un stage en France sont soumis au droit français sous réserve des traités et accords internationaux

Conditions de Visa

◆ **Conditions pour stagiaires non européens:**

- ✓ Durée supérieure à 3 mois pour suivre une formation professionnelle ou faire un stage en entreprise ou dans un hôpital public

Démarches pour obtenir un visa d'entrée :

- Demander Visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) mention stagiaire. Auprès du consulat dans le pays de résidence. + démarches auprès de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii)
- Si stage prolongé: carte de séjour (mention Stagiaire) à demander en préfecture
- ✓ Durée inférieure à 3 mois: Visa de court séjour



Renseignements complémentaires:

- ◆ Circulaire du 31 juillet 2009 relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage
- ◆ Auprès de l'Ambassade ou consulat français à l'étranger

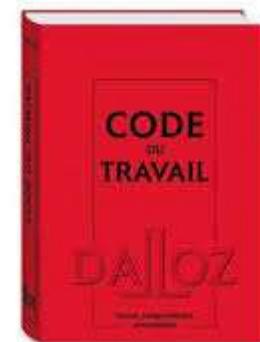
Cas pratique de droit du travail

1. Quel est le type de contrat de travail conclu ?
Quelle est la justification de la conclusion de ce contrat ?
2. En matière de période d'essai, le contrat est-il obligé de prévoir une durée particulière ?
3. Sur quel document l'employeur s'appuie-t-il pour déclarer la salariée ? A-t-il d'autres utilités ?
4. La durée de travail mentionnée sur le contrat est-elle légale ?



Travail

-
-
- 5- Que pensez vous de la clause de confidentialité ?
- 6- La clause de non concurrence est elle valable ?
- Par quelle clause est elle complétée ?



7- Quid de la visite médicale d'embauche?

8-A quelles normes supérieures est soumis ce contrat ?

9- Quelles sont les indemnités de fin de contrat auxquelles la salariée pourra prétendre ?

VISITE MEDICALE OBLIGATOIRE

