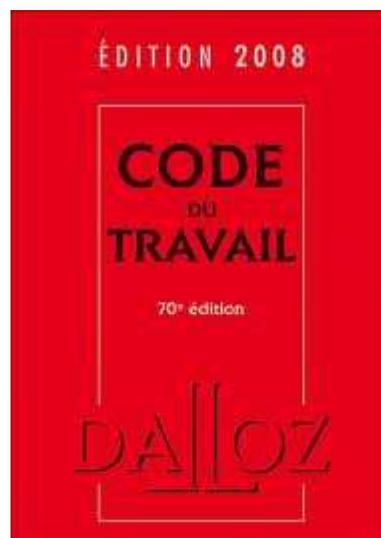


# DROIT DU TRAVAIL



# 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 communautaire

- 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
- 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 sécurisation emploi-**Loi El Khomri**, août 2016 ...

## ✓ 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, etc.)

- 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 et qui ont signé une convention de conversion
- ✓ 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**

## CAS PRATIQUE: Promesse d'embauche

- ◆ Le responsable RH d'un labo pharmaceutique informe par courrier un candidat que sa candidature a été retenue pour un poste de pharmacien AR. La lettre précise le montant de la rémunération, les horaires de travail et la date limite de la prise de ses fonctions. Deux jours avant l'entrée en fonction du salarié, responsable RH lui envoie un mail pour l'informer qu'il n'a plus à se présenter le poste étant pourvu.

**Le pharmacien qui tenait à ce poste a-t-il un recours ?**

## Formalités à l'embauche :



- Remise d'un contrat écrit au salarié (à communiquer à l'Ordre)
- 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\\_Formulaire.pdf](http://www.urssaf.fr/images/ref_1740-DPAE_Formulaire.pdf)

- Tenue du registre unique du personnel → 750 €

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

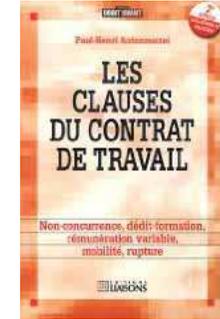
# Contrats de travail

## 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**

# 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 8<sup>èmes</sup> heures, 50 % ensuite
  - ✓ 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)
- **LOI EL KHOMRI** Modulation du temps de travail par accord d'entreprise

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...**



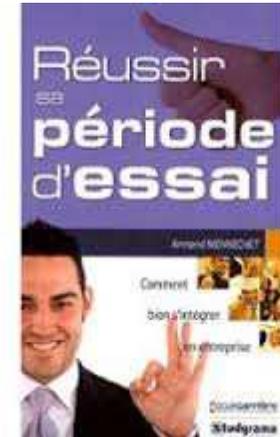
### ■ **Clauses d'engagement du salarié:**

- **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 convention collective (Avenant 19 juillet 2009):
  - ◆ **En CDI:**
    - **Non cadre:** 2 mois max
    - **Cadre:** 4 mois max non renouvelable
  - ◆ **En CDD < 6mois:** 1j/sem, max 2 semaines
  - ◆ **> 6 mois:** 1 mois

**NB: Le contrat peut tjrs prévoir une durée + courte que convention collective**

## ■ 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

## CAS PRATIQUE: PERIODE D'ESSAI

- ◆ Une entreprise pharmaceutique embauche un pharmacien en CDD sans terme précis pour remplacer une salariée en congé maternité. Cette dernière démissionne au bout d'un mois pour s'occuper de son enfant. L'entreprise souhaite l'embaucher définitivement en CDI.

**L'entreprise a-t-elle le droit de lui imposer à nouveau une période d'essai ? Si oui, de combien ?**

## CAS PRATIQUE: Le contrat de travail

- ◆ Un pharmacien signe un contrat de travail (avec période d'essai) dans lequel il est précisé que la prise de ses fonctions est fixée au 1<sup>er</sup> mars. Deux jours avant cette date, il informe l'employeur qu'il ne pourra prendre son poste car il a trouvé un emploi plus intéressant.

En signant le contrat, le salarié est-il lié et engage-t-il sa responsabilité ?

# 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**

- **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

- **Caractéristiques:**

- Contrat écrit

Nécessaire pour inscription à l'ordre

- Conclu sans limitation de durée

- Conclu à temps complet ou à temps partiel

- **Modifications = avenants**



## ■ Ruptures du CDI



- **Force majeure**

- **Rupture conventionnelle (nouveau: 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

**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



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)

Insubordination

Erreur de délivrance

Mésentente

Insuffisance professionnelle

C. LE GAL FONTES 2016

## 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 !**

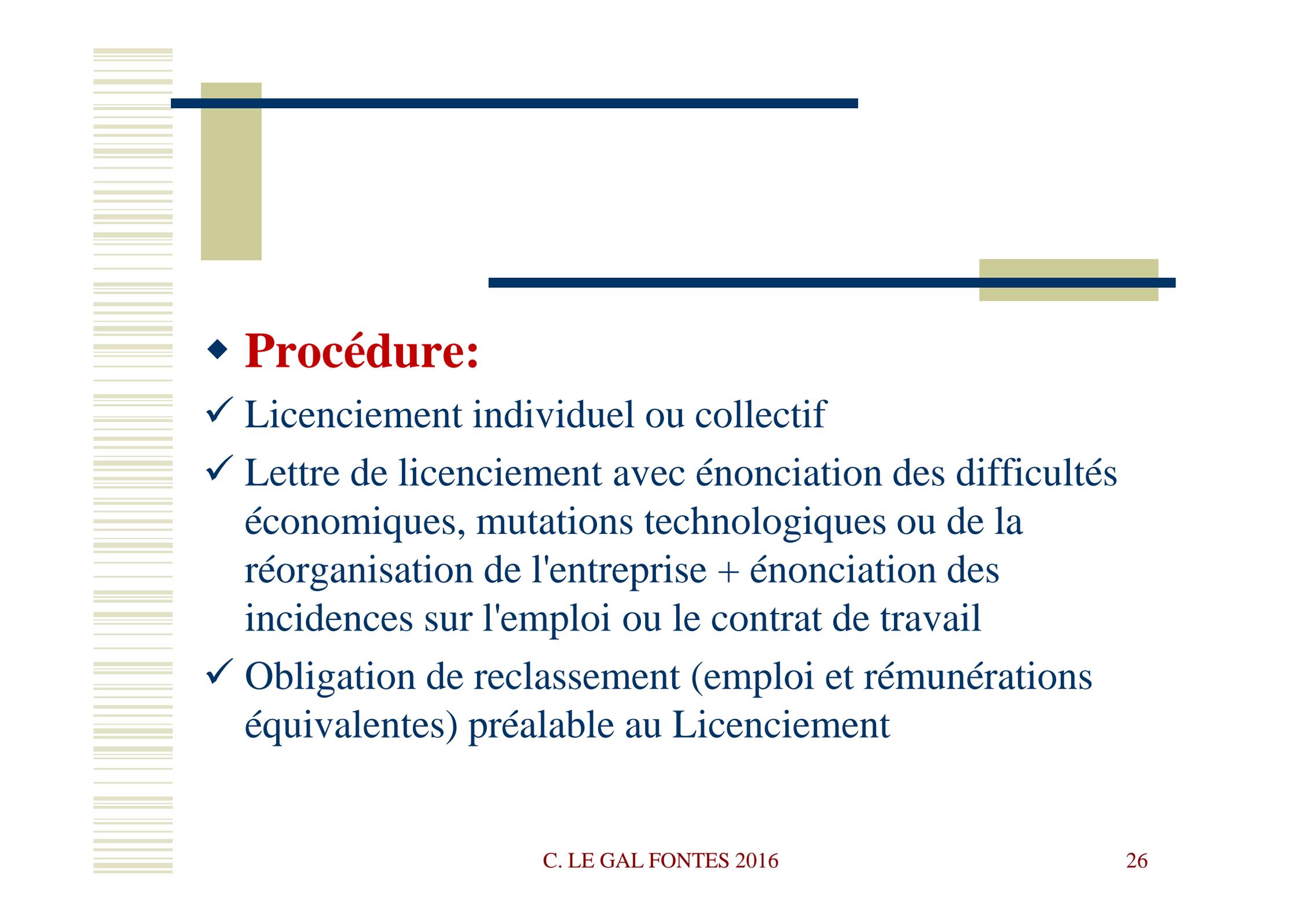
## ● Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

## 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**

+ **Loi EL KHOMRI** : les difficultés économiques peuvent être liées à une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires; à 1 dégradation de la trésorerie



## ◆ **Procédure:**

- ✓ Licenciement individuel ou collectif
- ✓ Lettre de licenciement avec énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise + énonciation des incidences sur l'emploi ou le contrat de travail
- ✓ Obligation de reclassement (emploi et rémunérations équivalentes) préalable au Licenciement

## ➤ Indemnité légale de licenciement



### ◆ Pour les salariés non cadres

- ✓ 1 à 10 ans ancienneté → 2/10 du salaire mensuel par année ancienneté
- ✓ > 10 ans ancienneté → 3,34/10 du salaire mensuel par année ancienneté à partir 11<sup>ème</sup> année

### ◆ Pour les salariés cadres

#### ✓ Motif économique:

- 1 à 5 ans ancienneté → 2/10 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<sup>ème</sup> année

#### ✓ Motif personnel

- 1 à 5 ans ancienneté → 2/10 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<sup>ème</sup> année

# ➤ 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 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

- 
- ◆ 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**

## Convention Collective de l'Industrie Pharmaceutique, art 10

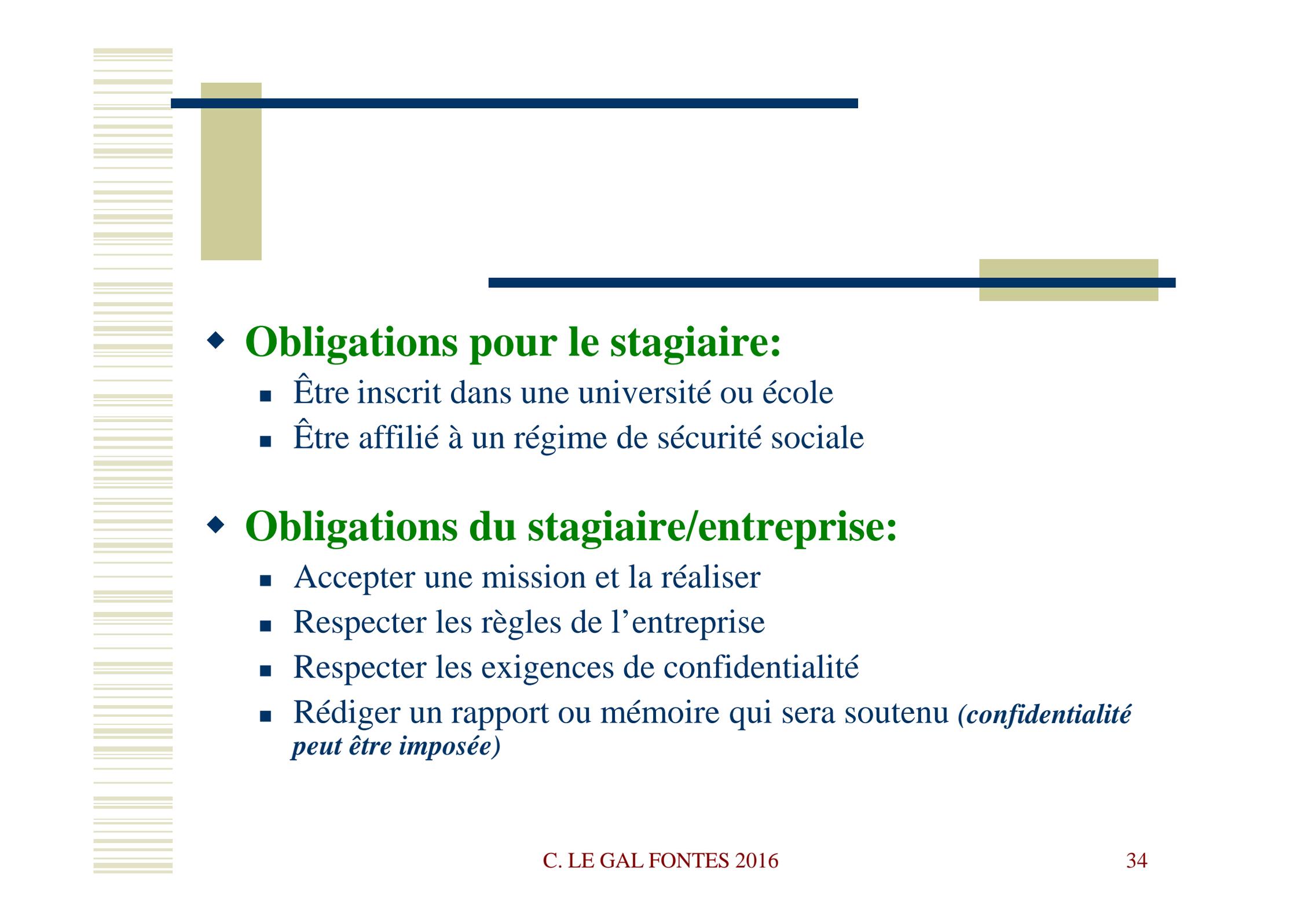
- ◆ La formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont **déterminants pour leur intégration professionnelle**
- ◆ L'accueil des jeunes, en vue de contribuer à leur formation professionnelle, doit s'effectuer dans le **strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur**
- ◆ Les entreprises doivent prendre des **dispositions particulières** en matière de politique d'accueil des jeunes salariés ou stagiaires

# 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

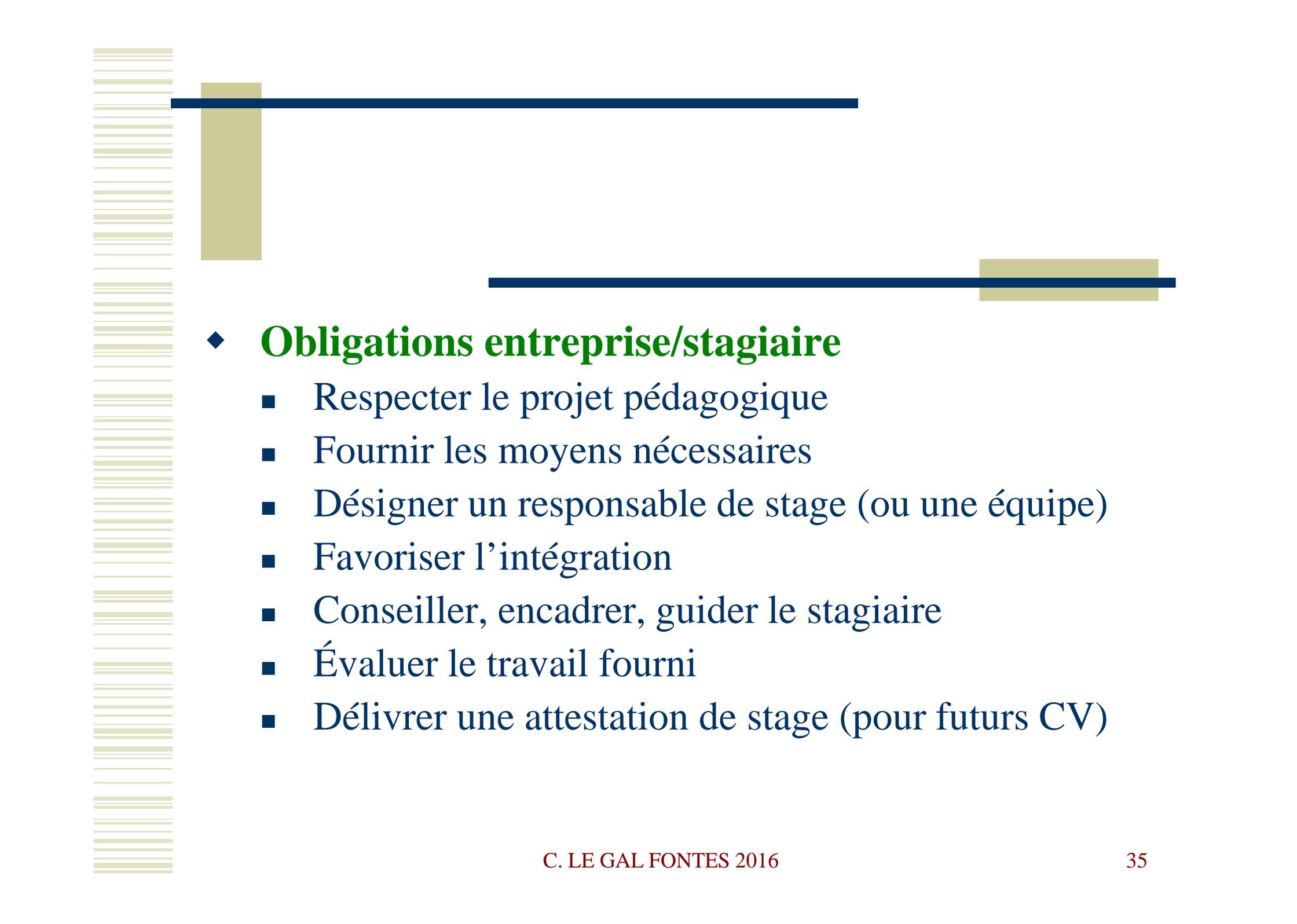


◆ **Obligations pour le stagiaire:**

- 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 < 2 mois:** gratification non obligatoire
- ♦ **Pour stage >2 mois: 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale soit en 2015 = 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**