



Titre 2 : le droit dans la vie économique et sociale

Chapitre 8 : Les relations dans le cadre du contrat de travail (le travailleur salarié sera surtout étudié)

Simone la maman de Constance est commerciale dans une entreprise de 20 salariés en contrat à durée indéterminée depuis 2009, dans une entreprise de fruits et légumes. Elle s'entend parfaitement avec son employeur jusqu'au jour où elle devient Adhérente d'une centrale syndicale et qu'elle demande par courrier à son employeur l'organisation d'élections de délégués du personnel. En 2012, elle fait l'objet de remontrances et de reproches oraux très marqués : son employeur lui reproche entre autre d'arriver en retard alors qu'elle use de son droit syndical (réunion de délégué du personnel), on lui décale sans cesse ses congés pour des motifs douteux alors que cela n'arrive jamais à ses collègues. Elle a également fait l'objet d'un entretien informel avec son patron qui l'a traité « de merde, de connasse, salope »... avec une violence verbale, saccageant le bureau... En état de choc elle va à la médecine du travail sur les conseils d'une amie à l'occasion duquel un arrêt de travail lui est prescrit au motif de « choc émotionnel et anxiété généralisée » (...), 1 mois après elle reçoit un courrier d'avertissement puis fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute (retards répétés..) qui est refusée par l'inspection du travail.

Cas à résoudre en fin de séquence

PLAN DU COURS

I-DIFFERENTS STATUTS DE « TRAVAILLEUR »

↳ Analyse du cas du salarié à partir du **DOC 1** (*lire et répondre aux questions*)

II-LE CONTRAT DE TRAVAIL

↳ Différents types de contrat de travail à découvrir (leurs objectifs différent)- **DOC 2** *lire et répondre aux questions*

III-CLAUSES PARTICULIERES DES CONTRATS DE TRAVAIL

↳ Lire le **DOC 3** et faire l'application du **DOC 4**

IV-LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Un diaporama vous sera proposé avec des questions à résoudre ensemble

↳ Rechercher ce que sont les techniques de **Testing de CV (Curriculum Vitae)**

Lire le doc 5 et analyser le doc 6 (répondre à la question posée).

V-LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES ET DE DEFENSE DU PERSONNEL

↳ Trouver le rôle et les conditions d'existence des : délégués syndicaux, délégués du personnel, le comité d'entreprise et **CHSCT**

VI-LE DROIT DE GREVE

↳ lire le **DOC 7** et répondre aux questions

VII-NEGOCIATION COLLECTIVE ET DROIT A FORMATION

↳ lire le **DOC 8** et **9** et répondre aux questions +↳ faire l'application du doc **10** (cas pratique)

VIII-LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

↳ Lire le **DOC 11** et répondre aux questions +↳ faire l'application du doc **12** (cas pratiques)

Résoudre le cas de la Maman de Constance

Droit du travail /Conventions collectives /Liberté du travail / Contrat de travail / Droit de grève / Droit syndical

Idées de projet : la loi sur les 35 h : objectifs, avantages, inconvénients ?

Comment le droit veille t'il à la liberté syndicale ? (loi/Jp)

Quelles sont les limites au droit de grève ? ex concrets)

II LE CONTRAT DE TRAVAIL

Doc 2 : document d'auteur et autre ✂✂✂✂✂✂✂✂ à garder et ajouter au cours

Définition :

Il n'existe pas de définition du contrat de travail dans le code. La définition vient de la cour de cassation : le contrat de travail est « la convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération ».

Les types de contrat de travail : source [E Weiss](#) et ajout F Besson

1-Le CDD et CDI

En principe, le salarié doit se voir proposer un **Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI)**. C'est le contrat de droit commun, classique, qui répond aux besoins permanents de personnel de l'entreprise. **Il n'est pas limité dans le temps.**

Appelée DPAE
aujourd'hui

déclaration
préalable à

Le CDI à temps plein

Seul le CDI à temps plein n'est juridiquement soumis à aucune forme particulière. Il peut donc être conclu verbalement ou par écrit.

Toutefois, vous devez obligatoirement informer par écrit le salarié sur certains éléments essentiels. Ceux figurant dans le bulletin de salaire et la copie de la déclaration unique d'embauche (DUE) remise au salarié suffisent généralement au respect de cette obligation.

Doivent ainsi être précisés :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;

Source pôle emploi

- la durée de travail journalière ou hebdomadaire ;
- la fonction du salarié ou une description sommaire du poste ;
- la date du début du contrat ;
- la durée des congés payés ou leurs modalités d'attribution et de détermination ;
- la durée de préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les éléments du salaire et la périodicité de son versement ;
- la mention des accords ou conventions éventuellement applicables.

Cependant, de plus en plus de salariés exercent leur activité dans le cadre du **CDD (contrat à durée déterminée)**. Pour éviter les abus et protéger les droits des salariés, la loi a précisé les **conditions dans lesquelles les employeurs pouvaient signer ce contrat** et a imposé des **mesures protectrices pour ces salariés**.

Tout d'abord, un CDD ne peut être signé que dans les cas suivants (cas de recours) :

- *Le remplacement d'un salarié absent (maladie, congés payés, formation..)*
- *Une hausse temporaire de l'activité de l'entreprise*
- *Les travaux saisonniers*
- *Un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI (restauration, intervenants du spectacle..)*
- *L'attente de la suppression définitive d'un poste d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ou l'attente de l'arrivée d'un CDI*

Le recours au **CDD est interdit pour remplacer des salariés grévistes et pour réaliser des travaux dangereux.**

D'autre part, la **durée maximale est de 18 mois**, il peut être **renouvelé une fois**.

Si les règles ne sont pas respectées, le juge va le requalifier en CDI. Cette décision va s'imposer à l'employeur.

Enfin, le salarié en CDD a droit à **une indemnité de fin de contrat : 10 % de la rémunération brute totale** perçue pendant le contrat.

Concernant la forme du contrat, **l'écrit n'est obligatoire que dans le cas du CDD. A défaut, il est déclaré nul.**

L'employeur ne peut recourir à un nouveau CDD pour pourvoir un même poste avant l'expiration d'un délai dit de carence (soit 1/3 de la durée totale, renouvellement inclus, du précédent contrat s'il était d'au moins 14 jours ou la moitié de cette durée totale pour un contrat inférieur à 14 jours). Exemple : si CDD de 18 mois alors délai de carence de 18 mois / 3 = 6 mois. 1 exception sans délai de carence : pallier sur un même poste déjà un remplacement d'un salarié absent. Mais attention des requalification en CDI par le juge sont possibles.

3

Suite doc 2 Précisez si, dans chacune des situations, le contrat est un CDD ou un CDI.

CAS	Nature du contrat	Justifications
Une jeune étudiante, dès l'obtention de son BTS tourisme, a été engagée pour travailler à la réception d'un hôtel de luxe dans une station de ski. L'hôtel n'est ouvert qu'en saison hivernale.		
Un ingénieur marketing a été embauché par une entreprise, cette embauche est consécutive à une création de poste.		
Un salarié n'a pas respecté les consignes de sécurité et a été victime d'un accident du travail. Il est en congé pendant deux mois. L'employeur doit procéder à son remplacement.		
Un constructeur automobile décide de sous-traiter une partie de sa production, il confie à une autre entreprise la fabrication des boîtes de vitesse. La durée du contrat est de dix-huit mois. L'entreprise sous-traitante doit embaucher des ouvriers supplémentaires pour honorer son contrat avec le constructeur.		
Un salarié a été contraint de quitter son poste de comptable, il a détourné l'argent de l'entreprise en vue de satisfaire ses besoins personnels. L'entreprise va donc recruter un nouveau comptable.		

Le contrat de travail temporaire : CTT : **contrat obligatoirement écrit**

Lorsqu'une entreprise a besoin rapidement et pour une courte période d'un ou de plusieurs salariés, elle fait appel à une entreprise de travail temporaire (agence intérim) qui lui met à disposition, pour une durée précise, un salarié répondant à la qualification demandée.

Deux contrats sont formés :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérim, qui est un contrat de vente de service.
- Un contrat de mission entre l'agence intérim et l'intérimaire, qui est un contrat de travail.

Les droits des salariés intérimaires sont également protégés par la loi, ainsi les cas de recours sont identiques à ceux du CDD, l'indemnité de fin de contrat sera également versée.

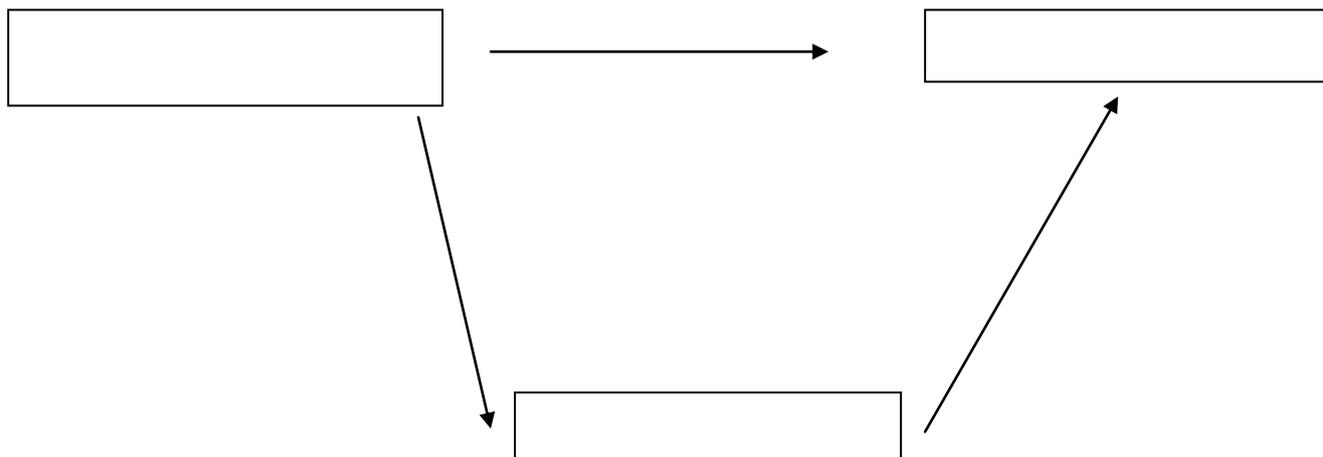
Il existe un même délai de carence que pour le CDD ! voir encadré du CDD

Citez les parties concernées par le CTT et précisez le lien qui unit chacun d'eux.

Citez l'employeur du salarié intérimaire.

Pourquoi les entreprises ont-elles recours aux services des agences intérim au lieu d'embaucher des salariés en CDD ?

Complétez le schéma suivant qui illustre les liens entre les agents dans le CTT :



Suite doc 2 Le contrat de formation professionnelle : contrat obligatoirement écrit

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. C'est un contrat d'**alternance** qui comprend des **périodes d'enseignement théorique** (délivrées par l'entreprise ou un centre de formation) **et des périodes de travail en entreprise**. Le jeune reçoit donc un enseignement et acquiert un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle.

La formation a une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Le salarié peut être embauché à la fin du contrat à durée indéterminée.

Quant à la rémunération, elle varie selon l'âge et le diplôme déjà acquis.

- Moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- Moins de 21 ans ayant une qualification au moins égale au bac : 65 % SMIC
- 21 ans et plus : 70 % du SMIC
- 21 ans et plus ayant une qualification au moins égale au bac : 80 % du SMIC
- Le SMIC voire plus pour ceux qui ont plus de 26 ans.

Complétez le tableau suivant :

	Avantages	Contraintes
Employeur		
Salarié		

Les contrats aidés pour des publics ciblés (S^{ce} : <http://www.emploi.gouv.fr> + pôle emploi)

ECRIT OBLIGATOIRE

Emplois d'avenir

Avoir entre 16 et 25 ans ou Handicapé jusqu'à 30 ans

Sans diplôme ou CAP/BEP

Sans emploi

Exceptionnellement les bac+3 si dans zone sensible à fort taux de chômage



CDI ou CDD de 1 à 3 ans

Temps plein prioritairement

Aide de l'Etat : 75 % de la rémunération brute (employeurs secteur non marchand) ou 35 % (employeur secteur marchand).

Exemple 1 : embauche d'un surveillant en lycée :

Smic mensuel brut : 1425€

CUI-CIE (Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi)	CUI-CAE (Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi)	CUI-CAE DOM (Contrat d'accès à l'emploi)	CDD Seniors
Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral).	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral).	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi de longue et très longue durée. • Bénéficiaires du RSA ou de l'ASS. • Travailleurs handicapés. • Anciens détenus. • Certains jeunes. • Certains seniors. 	Personnes âgées de plus de 57 ans inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé.
A V A N T A G E S			
<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD). • Avantages financiers : aide de l'Etat, cumul possible avec la réduction Fillon. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD). • Avantages financiers : aide de l'Etat, aide à la formation, exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due au titre de l'effort de construction. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avantages financiers : aide de l'Etat, aide à la formation, exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de motif spécifique pour y recourir. • Durée du contrat : jusqu'à 36 mois renouvellement compris (18 mois maximum pour le contrat initial)

Pourquoi l'Etat multiplie-t-il les contrats aidés

Quels sont les avantages d'un contrat d'avenir pour l'entreprise et pour le salarié ?

Synthèse

III Les clauses particulières dans le contrat de travail

Elles ont des conditions de validité issues d'une longue évolution jurisprudentielle

Doc 3 suite ...: Source <http://www.infotrabavail.com> à garder et ajouter au cours

Dans un contrat de travail ou par avenant (modification du contrat), l'employeur peut insérer une ou plusieurs clauses particulières. Elles sont, pour la plupart, fixées au bénéfice de l'employeur. Certaines visent toutefois à assurer une certaine stabilité dans la relation de travail. (...)

1-La clause de non-concurrence : *clause ayant pour objet d'éviter que le salarié porte atteinte aux intérêts de son ancien employeur, par sa nouvelle activité.*

Elle est prévue par contrat de travail ou convention collective (il faut alors que le salarié ait été informé de l'existence de la convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance).

Pour être valable (conditions cumulatives)

- elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace
- il doit y avoir versement par l'employeur d'une contrepartie financière au salarié (obligatoirement être versée après la rupture du contrat de travail)
- elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

2-La clause de mobilité : *Clause par laquelle le salarié accepte, par avance, une modification de son lieu de travail.*

Elle est prévue par contrat de travail ou simplement par la convention collective : pour être mise en œuvre, le salarié doit avoir été informé de l'existence de la convention et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Conditions de validité :

- La clause doit préciser sa zone géographique d'application.
 - Elle doit être utilisée de manière non abusive et non déloyale : délai de prévenance suffisant, intérêt de l'entreprise...
- Attention : l'accord du salarié reste nécessaire lorsqu'un autre élément du contrat de travail est impacté (rémunération, modification importante des horaires,...).*

3-La clause d'exclusivité : *Clause obligeant le salarié à exercer son activité exclusivement pour le compte de son employeur et à n'exercer aucune autre activité parallèle, ni pour un autre employeur, ni pour son propre compte.*

Elle est **valable uniquement si elle est** :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnée au but recherché.

En pratique, une telle clause dans un contrat de travail à temps partiel est illicite car elle remplit rarement les conditions sus-visées.

4-La clause de dédit-formation : *Clause permettant à l'employeur de s'assurer que le salarié récemment formé aux frais de l'employeur, ne quitte l'entreprise avant que les dépenses engendrées n'aient été «amorties». Le salarié se trouve contraint de rembourser les frais de formation dont il a bénéficié en cas de départ de l'entreprise avant un certain délai.*

Elle est valable si elle fait l'objet d'une convention particulière conclue, entre l'employeur et le salarié, avant le début de la formation.

Celle-ci doit préciser :

- la date, la nature, et la durée de la formation
- le coût réel pour l'employeur (qui doit être supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective)
- le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié (montant de l'indemnité de dédit proportionné aux frais de formation engagés)

La clause ne doit pas avoir pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Si l'une de ces conditions manque, la clause est nulle.

-Une telle clause ne peut figurer sur un contrat de professionnalisation.

-La clause est mise en œuvre généralement en cas de démission, mais elle a déjà été admise par les juges en cas de licenciement pour faute grave.

5-La clause d'objectifs : *Clause ayant pour objet de fixer un objectif chiffré à réaliser par le salarié (chiffre d'affaires minimal ou quota de vente) sur une période donnée.*

Conditions de validité :

- La clause doit prévoir le montant de l'objectif à réaliser, ou à défaut, qu'une partie de la rémunération varie en fonction d'objectifs fixés annuellement. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu d'engager chaque année des

négociations avec le salarié en vue de la fixation de ces objectifs. A défaut, l'entreprise est débitrice des primes d'objectifs. Peu important que leur montant n'ait pas été fixé par les parties : il sera fixé par les juges eux-mêmes.

-Cet objectif doit être raisonnable, c'est à dire réaliste et compatible avec le marché, compte tenu de la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient le salarié (selon les juges).

Il peut être prévu dans le contrat de travail que les objectifs sont fixés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction

-Une clause d'objectifs ne peut pas prévoir que le seul fait de ne pas atteindre les résultats contractuels constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement. Par ailleurs, l'insuffisance de résultats ne constitue pas à elle seule une cause de licenciement.

Doc 4 : Application

Patricia Prazat, vient de signer un contrat avec M. Olivier en vue de succéder au poste de secrétaire. Prenez connaissance du contrat (ci-dessous), analysez le en vue de répondre aux questions.

le Contrat de travail

ENTRE La Société Parigo, dont le siège social est situé 86 rue de l'Abreuvoir, 75018 Paris, représentée par M. Olivier en sa qualité de gérant, N°SIRET 243 329 432 00032,
d'une part,

ET :Mlle Prazat, demeurant 36 rue des Rosiers, 93400 Saint Ouen, nationalité française, née le 15 mai 1983 à Bezons, d'autre part.

ARTICLE 1- Engagement

Mlle Prazat est engagée, le 1^{er} décembre, en qualité d'employée de bureau, coefficient 335, sous réserve de la visite médicale d'embauche décidant de l'aptitude au travail proposé.

ARTICLE 2- Période d'essai

Les parties sont convenues que le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois de travail effectif pendant laquelle chacune d'elles pourra y mettre fin sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE 3- Rémunération et horaire

En contrepartie de ses services, Mlle Prazat, percevra une rémunération mensuelle brute de 1520 euros pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

ARTICLE 4- Lieu de travail et mobilité

Le lieu de travail sera situé au siège social de l'entreprise, étant précisé que celle-ci pourra être amenée à se déplacer partout où les nécessités de son travail l'exigent.

ARTICLE 5- Absentéisme

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.

En cas de maladie ou de force majeure, elle justifiera son absence conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6- Congés

Les droits à congés payés de Mlle Prazat seront déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles de la convention collective.

Fait à Paris,
Pour la société
M. Olivier

Le salarié
Mlle Prazat

Relevez les différents points abordés par ce contrat. *Utilisez la méthode d'analyse vue précédemment – complétez ce tableau !*

ETUDE DU CONTRAT :	
Nature du contrat	
Caractères juridiques du contrat	
Forme du contrat :	
Qualifier les parties	
objet du contrat	
Préciser la cause du contrat	
Quelles sont les obligations des parties	
Clauses particulières à identifier ?	

Quelles clauses peuvent intéresser M. Olivier pour l'embauche d'un ouvrier spécialisé ?

Que doit respecter Patricia Prazat quand on parle de respecter les : « dispositions légales et conventionnelles de la convention collective » ?

IV-LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Doc 5 : <http://www.aide-emploi.net/discr.htm> extrait : à ajouter au cours ✂✂✂✂✂✂✂✂✂

La discrimination directe dans l'emploi se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base d'un des critères cités au dessus. (Exemple : un candidat refusé à cause de sa couleur de peau)

La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes. (Exemple : organiser ses recrutements tôt le matin exclusivement sur les périodes de ramadan)

Tous les candidats qui s'estimeraient victimes de discrimination peuvent porter plainte au civil (prud'hommes) et/ou au pénal (procureur de la République, commissariat ou gendarmerie). L'entreprise pourra être condamnée comme personne morale, ainsi que l'ensemble des personnes physiques ayant participé intentionnellement ou non à l'acte discriminatoire. Les sanctions peuvent aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour les personnes physiques, et 225 000 € d'amende pour les personnes morales. (recours aux prudhommes, au pénal également devant le tribunal correctionnel.)

Ajout du professeur : Recours au Défenseur des droits (ex HALDE Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) <http://www.defenseurdesdroits.fr/>

C'est un médiateur qui prendra contact avec l'entreprise et peut donner un rapport lu par les juges...

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante. Unique en son genre, elle est chargée de veiller à la protection de vos droits et de vos libertés et de promouvoir l'égalité.

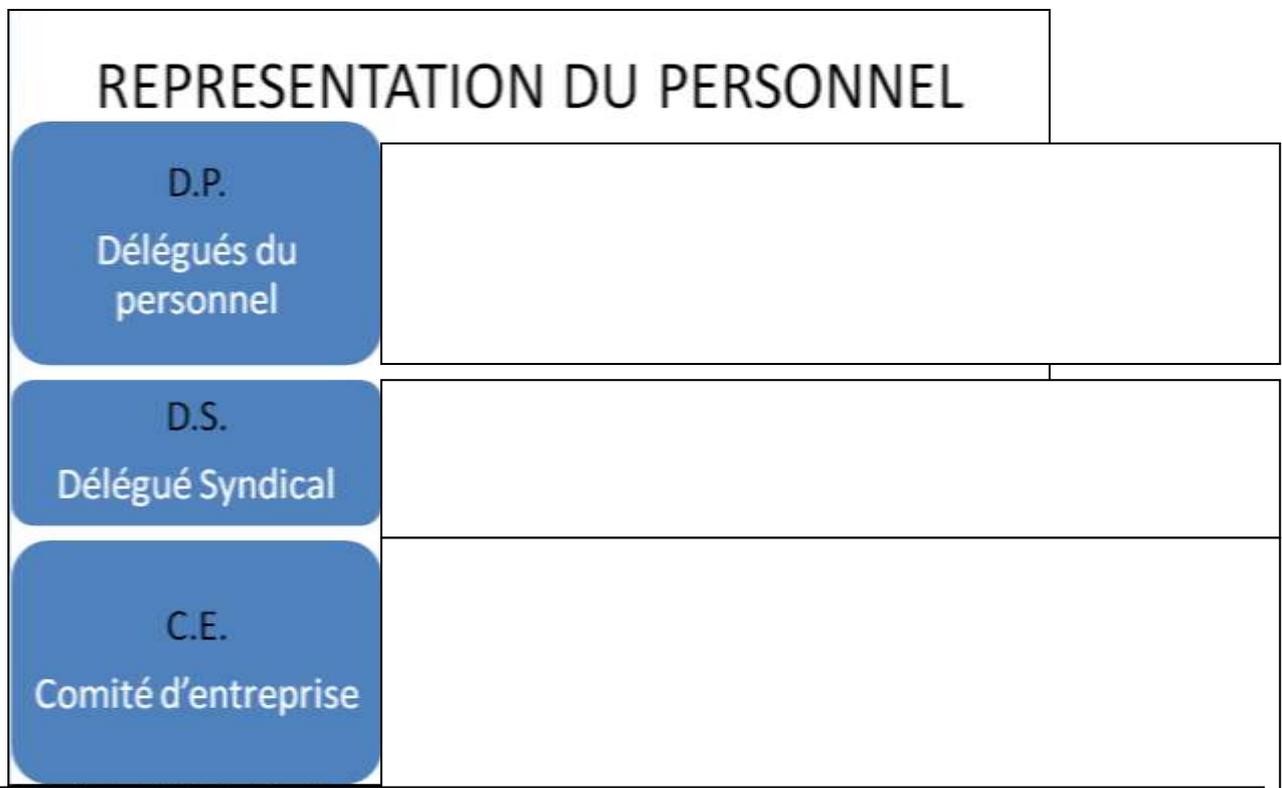
Le Défenseur des droits est nommé par le Président de la République pour un mandat de 6 ans non renouvelable et non révocable. Sa nomination est soumise au vote de l'Assemblée nationale et du Sénat. **Ce mode de nomination garantit l'indépendance du Défenseur des droits.** Depuis le 22 juin 2011 c'est **Dominique Baudis qui est le président défenseur des droits.**

Doc 6 : après avoir lu le doc 5 dites si Cet extrait d'annonce d'emploi est valable ? Justifier votre réponse ?

Société XX
 Cherche femme pour défilé de prêt à porter en CDD
 Age 18-20 ans
 De type européen
 Personne valide
 Maîtrise de l'Anglais oral et écrit
Se Présenter avec une robe de haute couture
Des tests de graphologie seront pratiqués

V-LE ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES ET DE DEFENSE DU PERSONNEL

↳ Trouver le rôle et les conditions d'existence des : **délégués syndicaux, délégués du personnel, le comité d'entreprise et CHSCT**



CHSCT ?

Jusqu'au XIX^{ème} siècle, non seulement la grève était interdite mais elle constituait en outre un délit pénalement sanctionné. Ce n'est que le **25 mai 1864** qu'une loi mit fin à cette pénalisation de la grève, sans toutefois lui donner sa pleine portée. En effet, selon cette loi, la grève constituait toujours une rupture du contrat de travail et pouvait justifier un licenciement du salarié gréviste ou une intervention de la force armée avec heurts sanglants et victimes. **Ce n'est qu'à la Libération, par la constitution de 1946 que le droit de grève prend toute sa portée : "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" repris en 1958.**

Le droit de grève demeure aujourd'hui l'un des droits fondamentaux les plus controversés. Plusieurs raisons peuvent expliquer une telle situation. On note ainsi que l'exercice du droit de grève a souvent des répercussions sur une partie de la population étrangère au conflit justifiant l'emploi de ce mode de pression (par exemple, lors des grèves dans les transports publics). De plus, la grève est l'expression d'un rapport de forces. Elle vise à faire céder l'employeur- qui peut être une entreprise privée ou l'État- en lui faisant subir un manque-à-gagner économique ou un préjudice en lien avec sa mission (ainsi, s'agissant de l'État, l'interruption de la continuité du service public au détriment des usagers de ce service).

La grève demeure un rapport de forces qu'il est très difficile de canaliser juridiquement. Ainsi, l'occupation d'une entreprise à l'occasion d'une grève est une infraction. Le juge judiciaire, (...) ordonne fréquemment l'évacuation de l'entreprise concernée. Mais c'est bien souvent, en dernière analyse, la négociation entre syndicats et employeurs qui doit prendre le relais.

Toutefois, ces dernières années, le nombre de jours de grève a eu tendance à diminuer. (...) la conflictualité sociale a perdu de sa vivacité, principalement en raison d'un chômage massif (peur de perdre son emploi, coût financier d'une grève, affaiblissement du pouvoir syndical...). Aujourd'hui, le débat porte sur un aménagement du droit de grève, par l'instauration, dans le secteur public, d'un service public minimum généralisé. **Des sites voient le jour comme <http://www.stoplagreve.com> et montre un ras le bol des Français.**

Juridiquement, le droit de grève se définit comme une « *Interruption concertée et collective du travail par des salariés afin d'assurer le succès de leurs revendications* ». G.CORNU.

En pratique, les salariés avec leurs syndicats, formulent des revendications, en matière de salaires, d'emploi ou de conditions de travail. Le conflit se développe et peut déboucher sur une grève. La grève est **un droit constitutionnel** reconnu aux travailleurs.

La grève est aussi **un droit collectif d'exercice individuel**, ce qui signifie que chaque salarié a le droit de faire grève dans le cadre d'un mouvement collectif.

Le droit de grève est **réglementé par la loi, et la jurisprudence** a été amenée à définir ce droit et en déterminer le régime juridique. Ainsi, selon la cour de cassation, « l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ».

Toute forme de grève est en principe licite, à condition qu'elle respecte ces **trois conditions** :

- cessation collective et concertée.
- Un arrêt total du travail.
- à l'appui de revendications professionnelles.

L'article L2511-1 du code du travail : « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. »

Article L1132-2 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (... directe ou indirecte) en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Tout salarié peut-il faire grève ?

Qu'entendre par « cessation collective concertée » ?

Qu'entendre par « revendications professionnelles » ?

Quelles sont les conséquences de la grève pour le salarié si les 3 conditions sont respectées ?

Que peut-il se passer si ces 3 conditions ne sont pas respectées ?

Quelles peuvent être les sanctions évoquées à l'article L 1132-2 du code du travail ?

Des grévistes bloquent l'accès au lieu de travail, empêchant les non grévistes d'entrer et de travailler. Ont-ils le droit ?

Faut-il respecter un préavis ?

Des grévistes occupent les locaux empêchant tout travail : est-ce licite ?

La JP a reconnu que non CCASS 21 juin 1984 pourvoi 82-16.596 le doc parle d'infraction ! d'évacuation prononcée par le juge (force de l'ordre)

VII-LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET LE DROIT A FORMATION

La négociation collective est un accord écrit relatif aux conditions d'emploi, de travail et aux garanties sociales devant être appliquées dans le cadre des contrats de travail individuels.

CONVENTION / ACCORD

LES CONVENTIONS

règlent toutes les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales du personnel.

LES ACCORDS

ne concernent qu'un point (ou quelques uns) parmi cet ensemble (exemple : le taux de rémunération des heures supplémentaires).

normes écrites, contraignantes pour les signataires vocation à régler les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales du personnel. Elles sont négociées et conclues par des employeurs (un, plusieurs ou des organisations patronales) et des syndicats représentatifs des salariés dans le champ d'application de ces accords.

Niveaux de négociation



7 critères de Représentativité des syndicats

- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- la transparence financière ;
- l'indépendance ;
- le respect des valeurs républicaines ;
- l'influence caractérisée par l'activité ;
- l'expérience (deux ans au moins) ; date de dépôt légal des statuts
- l'audience. Au niveau de l'entreprise, un syndicat doit recueillir 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. (Au niveau de la branche et de l'interprofession, ce niveau atteint 8 %).

Réforme de 2008 :

LES ACCORDS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE –

Condition pour négocier

- **Réforme de 2008** : pour être valable un accord devra avoir été signé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections
- et ne pourra s'appliquer que s'il n'y a pas d'opposition émanant d'organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages (soumettre par écrit sous 8 j pour un accord classique et sous 15 j pour un accord de branche, motivé).

Exception au monopole de négociation des syndicats

- En l'absence de syndicats représentatifs
- La loi permet dans les entreprises de – de 50 salariés de négocier avec les représentants élus du personnel
- Sous réserve que la convention de branche ou l'accord professionnel le prévoit.
- Pour les entrep de – de 200 salariés négociation poss entre employeur et salariés mandatés par les organisations syndicales

LES AUTRES NIVEAUX :

Le système issu de la loi de 2008 n'est pas encore mis en place, Il y aura en 2013 des premières mesures d'audience qui seront faites tous les 4 ans par la suite. Le haut conseil du dialogue Social établit cette liste des représentants valides.

– **Au niveau interprofessionnel**, il existe 7 confédérations représentatives au plan national : CGT, FO, CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC-CFE. Un accord peut être signé par une ou deux confédérations. Il s'applique sauf si les trois autres s'y opposent.

– **Au niveau de la branche**, le principe est sensiblement le même. La validité de la convention est soumise à l'absence d'une majorité d'opposition des organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord. Certaines conventions ou accords peuvent être étendus, par décision ministérielle ; lorsqu'elles sont dans l'intérêt de l'économie notamment.

Quelle différence faites-vous entre un accord d'entreprise, une convention collective ?

Selon vous, qu'est-ce qu'une convention interprofessionnelle de Branche ?

1-Le plan de formation élaboré par l’entreprise

L’employeur doit **soumettre à l’avis du comité d’entreprise** un plan de formation qui doit tenir compte des orientations arrêtées dans la convention de branche.

Il comporte trois volets principaux :

- des **mesures d’adaptation des salariés à leur poste de travail** ;
- **des actions de formation liées à l’évolution des emplois** ou qui participent au **maintien des emplois** ;
- **des actions de développement des compétences des salariés.**

Ces formations ont lieu pendant le temps de travail et la rémunération du salarié est maintenue.

2-Le congé individuel de formation –CIF : initiative du salarié

Le salarié peut demander un congé individuel de formation (CIF), période pendant laquelle il suit, **pendant ses heures de travail**, une **action distincte de celles comprises dans le plan de formation**. Cette formation a pour but d’assurer son employabilité, d’accéder à un niveau supérieur de qualification, voire de passer un examen. Ce départ en formation est soumis à des conditions d’ancienneté du salarié et l’employeur peut l’accepter ou le reporter.

Conditions : ancienneté d’au moins 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l’entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés)- ouvert à tout salarié quelque soit l’effectif de l’entreprise. *Dans les établissements de moins de 200 salariés, l’employeur peut décider de reporter le départ en congé pendant 9 mois maximum, après avis du comité d’entreprise ou des délégués du personnel, s’il estime que l’absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l’entreprise.*

3-Le DIF : droit individuel de formation

Le DIF confère un crédit d’heures annuel de 20 heures au salarié, cumulables sur une période de six ans, dans la limite de 120 heures. Le salarié dispose d’une assez grande liberté pour choisir une formation, mais le choix est arrêté par les deux parties au contrat de travail.

4-Les autres possibilités source pôle emploi

DIF portable	Ouvert aux nouveaux embauchés ayant acquis des heures de DIF dans leur précédente entreprise. A utiliser pendant deux ans à compter du recrutement.	Le salarié prend l’initiative de la formation : vous pouvez accepter ou refuser.
Période de professionnalisation	Réservée à certaines catégories de salariés (en CDI ou en contrat unique d’insertion) avec un double objectif : • favoriser le maintien dans l’emploi, • préparer une qualification reconnue ou suivre une formation professionnalisante. Dans certains cas, une durée minimum de formation peut s’appliquer.	La mise en œuvre résulte de votre décision ou de votre acceptation à une demande du salarié.

Qu’est-ce que le droit à la formation pour le salarié et la raison par le droit de le consacrer ?

Doc 10 -Petit cas pratique :

Mme B. est employée depuis 9 mois en CDI en tant qu’animatrice dans un parc d’attraction. L’Entreprise compte 10 salariés en CDI et 5 en CDD. La convention collective applicable est la Convention collective nationale des espace de loisirs, d’attractions et culturels du 5 janvier 1994. Elle sent depuis quelques temps qu’elle n’a plus très envie de faire l’animatrice et elle voudrait changer de travail.

On lui a parlé à l’embauche d’un droit à un bilan d’étape professionnel, d’un CIF ou un DIF. Elle se demande ce que sont l’un et l’autre et si elle peut y avoir droit.

Trouvez sur Legifrance la convention collective et les éléments liés à la formation professionnelle. Après avoir pris connaissance du document sur le droit à formation du salarié avant de répondre à Mlle P.

VIII-LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Doc 11 : DOCUMENT DU PROFESSEUR à insérer dans le cours

LA DEMISSION

Initiative SALARIALE

DEMISSION SANS PROCEDURE CONSEIL FAIRE UN ECRIT

LA JURISPRUDENCE DEMANDE :

- UNE VOLONTE PROPRE
- NON EQUIVOQUE DU SALARIE

RESPECTER UN PREAVIS

CF contrat ou convention collective

PAS D'ALLOCATION PERTE D'EMPLOI APE S'EXCEPTIONS

Votre adresse

Votre lieu et adresse

Votre adresse

Lieu, le date

Demission d'un CDI sans demande de dispense de préavis

(Madame, Monsieur),

Je vous informe de ma décision de démissionner de votre poste de _____ (indiquer le poste occupé).

Cette démission prend effet le _____ (indiquer la date de début de votre préavis) et sera effective à l'issue de préavis de _____ mois (préciser la durée de préavis) prévu par la convention collective du secteur de travail ou à défaut par la loi, soit le _____ (indiquer la date de la fin de votre préavis) au soir.

Je vous remercie de m'avoir à ma disposition, à cette date, les documents de fin de contrat : dernier bulletin de paie, certificat de travail, attestation Atout et solde de tout compte.

LE LICENCIEMENT

Initiative employeur

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

LILLAS

Monsieur,

Nous faisons suite à notre entretien préavis nous avons décidé de vous licencier.

Les raisons qui nous obligent à rompre lors de l'entretien préavis sont les suivantes :

Le 7 juin dernier, nous vous avons convoqué et obtenu l'entretien préavis.

Vous

RECOMMANDÉ

LICENCIEMENT MOTIF PERSONNEL

Engagement d'une procédure de licenciement → Attention: étape possible → Entretien de négociation

Entretien de négociation → Remise d'une lettre de convocation pour un entretien

Remise d'une lettre de convocation pour un entretien → A l'adresse du salarié en recommandé avec accusé de réception / En main propre contre décharge

5 jours ouvrables après réception de la lettre de convocation → Convocation à un entretien → Entretien

Au minimum 1 ou 2 jours francs après la date à laquelle le salarié a été convoqué → Notification du licenciement à l'adresse du salarié en recommandé avec accusé de réception

Notification du licenciement → CAUSE REELLE SERIEUSE → Licenciement / SANS CAUSE REELLE SERIEUSE → Solde des Praticiens

fr.socompetent.com

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Entretien(s) entre les 2 parties

Avec assistance d'a pers. pour le salarié

15j

Délai de rétractation

formulaire réglementaire pour Homologation de la convention à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

La cause réelle et sérieuse

JP

- cause existante,
- exacte,
- objective
- et d'une certaine gravité,
- rendant nécessaire le licenciement.
- Avant cette notion : seul recours : l'abus de droit !

La réalité du motif (Licenciement)

- implique l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret,
- susceptible d'être prouvé,
- lié à l'exécution du contrat de travail et tenant soit à la personne du salarié
- soit en raison de son comportement jugé fautif par l'employeur (licenciement disciplinaire)
- ou à son aptitude au travail,
- soit à l'organisation ou au bon fonctionnement de l'entreprise

CAUSE EXACTE

- le motif invoqué est-il le véritable motif du licenciement.
- Si « oui » = motif exact, valable !

CAUSE SERIEUSE

- Cause grave
- qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail

Quelles sont les moyens de mettre fin au contrat ? et qui en est l'instigateur ?
 Pour la démission on parle de conventions collectives, de quoi s'agit-il ?

Cas 1 :

M Jean a été surpris en train de voler des produits dans les stocks de l'entreprise.

Le supérieur le convoque immédiatement dans son bureau et après réprimande sévère, le menace de licenciement et de poursuites pénales. Paniqué M Jean rédige immédiatement une lettre de démission et la remet à son supérieur.

La démission est-elle acceptable ?

Cas 2 : l'employeur de Mme P (poste de relation clientèle)...lui a accordé un stage pour lui permettre d'utiliser un nouveau matériel nécessaire à la satisfaction de la clientèle.

Mme P. a refusé cette formation et ne s'y est pas rendue. Son employeur la licencie pour inaptitude. Mme P conteste ce motif et souhaite saisir les prudhommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le motif du licenciement est-il valable ?

Le conseil des prudhommes acceptera-t'il la demande de Mme P ?

Rappelez les étapes de la procédure de licenciement

Application finale

Simone la maman de Constance est commerciale dans une entreprise de 20 salariés en contrat à durée indéterminée depuis 2009, dans une entreprise de fruits et légumes. Elle s'entend parfaitement avec son employeur jusqu'au jour où elle devient Adhérente d'une centrale syndicale et qu'elle demande par courrier à son employeur l'organisation d'élections de délégués du personnel. En 2012, elle fait l'objet de remontrances et de reproches oraux très marqués : son employeur lui reproche entre autre d'arriver en retard alors qu'elle use de son droit syndical (réunion de délégué du personnel), on lui décale sans cesse ses congés pour des motifs douteux alors que cela n'arrive jamais à ses collègues. Elle a également fait l'objet d'un entretien informel avec son patron qui l'a traité « de merde, de connasse, salope »... avec une violence verbale, saccageant le bureau... En état de choc elle va à la médecine du travail sur les conseils d'une amie à l'occasion duquel un arrêt de travail lui est prescrit au motif de « choc émotionnel et anxiété généralisée » (...), 1 mois après elle reçoit un courrier d'avertissement puis fait l'objet d'une procédure de licenciement pour faute (retards répétés..) qui est refusée par l'inspection du travail.

Dans le cas de Simone de quel type de discrimination s'agit-il ?

Que peut faire Simone pour se défendre ?