

---

## DROIT DU TRAVAIL

**Yann LEROY**  
Directeur de l'IRT  
Maître de conférences  
Université de Lorraine

1



## La notion de droit du travail

---

- Pourquoi un droit du travail ?
- Pour protéger le salarié dans son cadre professionnel, dans l'entreprise où il est embauché.
- Le salarié est en relation avec son employeur. Il se trouve dans une situation de subordination vis-à-vis de ce dernier.
- D'où l'intérêt de déterminer un certain nombre de règles le protégeant dans sa situation.

2



## La notion de droit du travail

---

- Pourquoi un droit du travail ?
- Pour réguler le marché du travail
- Pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise

3



## Qu'est ce que le droit du travail ?

---

- Le droit du travail est le droit qui régit la relation de travail entre l'employeur et le salarié et qui détermine les droits et les obligations de chacune des parties au contrat.
- Dimension collective des relations de travail

4

## Le champ d'application du droit du travail

---

- Il s'applique aux salariés
- En sont exclus,
  - les artisans,
  - les professions libérales
  - Les travailleurs indépendants
  - Les fonctionnaires couverts par un statut de droit public

5

## La décomposition de la vie d'un salarié

---

- Embauche
- Il peut dans certains cas être suspendu pour accident, maladie, maternité
- Il peut être modifié
- Pouvoir de direction
- Pouvoir disciplinaire

6

## La décomposition de la vie d'un salarié

---

- **la vie du travailleur au sein de l'entreprise,**
- c'est-à-dire les conditions de travail, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés, les jours fériés
- la santé au travail
- la formation professionnelle

7

## La décomposition de la vie d'un salarié

---

- **la rémunération** qu'il perçoit en contrepartie de sa prestation de travail et qui ne peut être inférieure à un montant minimum.
- Le travailleur peut aussi participer aux résultats de l'entreprise: participation, intéressement

8

## La décomposition de la vie d'un salarié

---

- **la représentation** des salariés dans l'entreprise
- **les conflits** dans l'entreprise.
  - Conflit individuel
  - Conflit collectif

9

## Les sources du droit du travail

---

- Les sources traditionnelles, dites aussi « imposées »
- Les sources négociées
  
- La jurisprudence joue un rôle important

10

## La constitution

---

- La constitution et le préambule de 1946 repris en 1958 avec la reconnaissance des droits sociaux :
  - ✓ Droit au travail
  - ✓ Droit syndical
  - ✓ Droit de grève

11

## Les sources supra-légales

---

- Droit international du travail
- Droit européen (CEDH)
  
- Droit social de l'Union européenne

## DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL

---

- L'Organisation internationale du Travail est l'institution chargée au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail.
- C'est la seule agence des Nations Unies dotée d'une structure tripartite qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, pour élaborer ensemble des politiques et des programmes et promouvoir le travail décent pour tous.
- Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandats de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les Etats Membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant.



## DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL

---

- Conventions fondamentales
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

## DROIT EUROPÉEN HORS U.E.

---

- Le Conseil de l'Europe, dont le siège est à Strasbourg (France), regroupe aujourd'hui, avec ses 47 pays membres, la quasi-totalité du continent européen.
- Créé le 5 mai 1949 par 10 Etats fondateurs, le Conseil de l'Europe a pour objectif de favoriser en Europe un espace démocratique et juridique commun, organisé autour de la Convention européenne des droits de l'homme et d'autres textes de référence sur la protection de l'individu.



## DROIT EUROPÉEN HORS U.E.

---

- La Cour européenne des droits de l'homme (située à Strasbourg) veille au respect de la Convention



## DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

---

- « la Communauté constitue un nouvel ordre juridique de droit international au profit duquel les États ont limité... leurs droits souverains et dont les sujets sont non seulement les États membres mais également leurs ressortissants »
- « un ordre juridique propre intégré au système juridique des États membres... et qui s'impose à leurs juridictions »

## DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

---

- Les règlements sont des actes de portée générale (à la manière d'une loi), ils présentent un caractère obligatoire.
- Cet effet obligatoire s'exerce directement à l'égard non seulement des États membres mais aussi de l'ensemble de leurs ressortissants.

## DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

---

- L'objet des directives est d'imposer aux États l'adoption, sur les questions qu'elles visent, de normes similaires afin d'assurer l'harmonisation progressive des droits nationaux dans l'UE.
- Elles lient les États quant au résultat à atteindre tout en laissant aux instances nationales le choix de la forme et les moyens à utiliser.

## Les sources traditionnelles

---

- La loi qui joue un rôle important en droit du travail
- Volonté d'aller vers un droit du travail « négocié »

## Les sources négociées

- Convention collective
- Une convention collective est un accord signé entre des syndicats représentatifs de salariés et un employeur ou un groupement d'employeurs.
- Différents niveaux de négociation

21

## Les sources négociées

- Le principe : la **convention collective** prévoit des avantages supplémentaires pour le salarié.
- Elle est donc, a priori, plus favorable que la loi
- Une articulation est imposée par la loi entre les différentes catégories de conventions collectives (CC de branche, et CC d'entreprise)
- Limite : les accords dérogatoires à la loi sont encadrés, ils n'interviennent que dans les domaines et limites fixées par la loi.

22

## La convention collective de branche

- Pour connaître les règles applicables en droit du travail en général, et au contrat de travail en particulier, il faut se reporter au code du travail mais également à la convention ou à l'accord collectif dont l'entreprise relève (voir son champ d'application géographique et professionnel)
- Une entreprise entre dans le champ d'application d'une convention ou d'un accord collectif : elle est tenue d'appliquer le texte si elle adhère à l'organisation patronale signataire
- Toutefois, cette condition n'est pas exigée lorsque la convention ou l'accord a été étendu par arrêté du ministère chargé du Travail et publié au Journal officiel : adhérente ou non au syndicat patronal signataire, l'entreprise doit appliquer le texte conventionnel

23

## Les accords collectifs d'entreprise

- La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise
- Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur
- Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté
- La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre
- Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

24

## Les trois ordres publics

OPD

- La loi dit que...
- Sauf si une convention collective en dispose autrement

OPA

- Aucune marge de manœuvre conventionnelle
- Quelques domaines limités

OPS

- Possibilité de faire mieux que la loi
- Ce qui ne relève ni de l'OPD ni de l'OPA

## Les autres sources négociées

- L'usage
- L'engagement unilatéral de l'employeur
- Le contrat de travail

26

## Les sources infra-légales

*Usages et engagements unilatéraux*

- L'usage : quand faire, c'est s'engager (juridiquement)

**Une pratique**

**répétée + constante + collective**

## Les sources infra-légales

*Usages et engagements unilatéraux*

- **L'engagement unilatéral : quand dire, c'est s'engager (juridiquement)**

**UNE EXPRESSION (CLAIRE ET NON ÉQUIVOQUE DE S'ENGAGER)**

Ecrite ou oral  
Avec ou sans condition (licite)

- Application volontaire d'une convention collective
- Engagements qui figurent dans un PSE...

## Les sources infra-légales

*Usages et engagements unilatéraux*

### DÉNONCIATION

#### Information du CE



*Inscription à l'ordre du jour  
de la réunion*

**Respect d'un  
délai de  
prévenance  
suffisant**



Information individuelle des salariés

*Salariés à qui profite l'usage  
ou qui sont susceptibles d'en bénéficier*

## Le contentieux du droit du travail

- Les juridictions de premier degré compétentes sont :
  - Le Conseil des Prud'hommes (infra)
  - Le tribunal d'Instance
  - Le tribunal de grande instance
  - Les juridictions répressives
  - Les juridictions administratives

30

## Le juge « naturel » en droit du travail

- Le Conseil des prud'hommes est compétent pour connaître des litiges individuels nés du contrat de travail.
- Il est une juridiction paritaire : nombre égal de conseillers employeurs et de conseillers salariés
- Ils ne sont donc pas magistrats professionnels

31

## L'organisation du Conseil des Prud'hommes

- Il est divisé en cinq sections autonomes
  - Encadrement
  - Industrie
  - Commerce
  - Agriculture
  - Activités diverses

32

## La procédure

---

- **La phase de conciliation** : les conseillers doivent essayer de trouver un terrain d'entente entre les deux parties (1conseiller salarié-1 employeur)
- **La phase de jugement** qui intervient en cas d'échec de la première (2-2)
- L'avocat n'est pas obligatoire, mais les parties peuvent se faire assister, ou représenter si elles ont un motif légitime d'absence

33

## La qualification de contrat de travail

## Enjeu de la qualification

---

- Application du code du travail
- Compétence du conseil de prud'hommes
- Salarié affilié au régime général de sécurité sociale

## Les critères du contrat de travail

---

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne physique (salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale (employeur), sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

## Une prestation de travail

- manuelle, intellectuelle, artistique, sportive
- le salarié met sa force ou capacité de travail, ses aptitudes, à la disposition de son cocontractant
- contrat à caractère successif

## Une rémunération

- contrat à titre onéreux
- contrat synallagmatique: pas de rémunération = pas de prestation
- rémunération en espèces ou en nature
- ≠ bénévole

## La subordination juridique

- Tracer une ligne de séparation entre indépendance et subordination
- Exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné

## La subordination juridique

- Double mouvement qui brouille la frontière entre indépendant et subordonné:
- L'autonomie dans la subordination
  - L'allégeance dans l'indépendance

## La mise en œuvre de la qualification de contrat de travail

---

L'indisponibilité de la qualification:

« L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ».



## La preuve de la qualification de contrat de travail

---

Il incombe à celui qui prétend qu'un contrat de travail a été conclu ou que tel contrat est un contrat de travail, d'établir les éléments de cette qualification, de convaincre le juge qu'ils sont réunis. Inversement, celui qui prétend fictif un contrat de travail apparent doit établir ce caractère.

## Les indices de la qualification de contrat de travail

---

Le comportement des parties = celui qui se comporte comme un employeur:

- offre d'emploi
- versement de l'indemnité de congés payés
- délivrance de bulletins de paie
- immatriculation du collaborateur au régime général de sécurité sociale
- remise d'un certificat de travail

## Les indices de la qualification de contrat de travail

---

Le lieu de travail :

- celui qui effectue habituellement la prestation de travail chez l'employeur ou dans les locaux de son entreprise
- celui doit suivre l'itinéraire qui lui a été assigné

## Les indices de la qualification de contrat de travail

L'horaire de travail : obligation de demeurer à la disposition de l'employeur conformément à l'horaire établi par ce dernier

## Les indices de la qualification de contrat de travail

La fourniture d'une prestation personnelle et exclusive.

Attention, l'activité non exclusive n'est pas nécessairement incompatible avec la qualité de salarié.

## Les indices de la qualification de contrat de travail

La fourniture du matériel, des matières premières, ou des produits.

## Les indices de la qualification de contrat de travail

Critère décisif = la direction et le contrôle du travail:

- instructions, directives, compte-rendu
- fonctions précises, limitées et contrôlées
- surveillance, consignes précises, ordres
- peu d'initiative, reproches
- se conformer aux notes de service, discipline

## La naissance de la relation de travail

---

- L'embauche
- La période d'essai

## Le recrutement

---

- Les offres d'emplois
- Les méthodes de recrutement
- Les informations recherchées
- La liberté de recruter et ses limites : principalement l'interdiction des discriminations

## La publicité des offres d'emploi

---

- Libre diffusion
- Offre d'emploi datée
- Pas de mention d'une limite d'âge supérieure
- Texte rédigé en français
- Pas de publication d'une offre d'emploi comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur
- Pas de mention sexiste

## Méthode d'aide au recrutement

---

- information préalable du comité d'entreprise
- information du candidat
- pertinence de la méthode utilisée

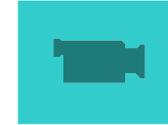
## Informations recherchées

- but = apprécier les qualités professionnelles du candidat
- avoir un lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle à laquelle il postule
- respect de la vie privée
- pas de question discriminatoire

## La non-discrimination

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) en raison de:

- ✓ son origine
- ✓ son sexe
- ✓ ses mœurs
- ✓ son orientation ou identité sexuelle
- ✓ son âge
- ✓ sa situation de famille
- ✓ sa grossesse
- ✓ ses caractéristiques génétiques
- ✓ son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- ✓ ses opinions politiques
- ✓ ses activités syndicales ou mutualistes
- ✓ ses convictions religieuses
- ✓ son apparence physique
- ✓ son nom de famille
- ✓ son lieu de résidence
- ✓ son état de santé ou son handicap».



## La preuve des discriminations

- le candidat doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte
- 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

## La période d'essai

Une telle pratique présente pour les deux cocontractants un intérêt évident :

- le salarié vérifiera si la tâche qui lui est confiée lui convient ;
- l'employeur vérifiera si le salarié correspond à ses attentes, c'est-à-dire si ses aptitudes professionnelles et sa capacité d'adaptation sont suffisantes.

## L'existence de la période d'essai

- la période d'essai ne se présume pas
- dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement
- sinon: le salarié est engagé fermement

## La durée de la période d'essai

- ouvriers et employés : 2 mois
- agents de maîtrise et techniciens : 3 mois
- cadres : 4 mois

## La durée de la période d'essai

Ces durées maximales revêtent un caractère impératif, sous réserve :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail du salarié.

## Le renouvellement de la période d'essai

- ouvriers et employés : 4 mois
- agents de maîtrise et techniciens : 6 mois
- cadres : 8 mois

Attention : la possibilité de renouveler la période d'essai doit être doublement prévue. Elle doit l'être par un accord de branche étendu et par le contrat de travail.

## La rupture en cours de période d'essai

---

Les règles relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai:

- pas de motif
- pas d'indemnité
- peu de formalisme

## La rupture en cours de période d'essai

---

Délai de prévenance:

- ❖ Rupture à l'initiative du salarié:
  - 24h si présence depuis moins de 8 jours
  - 48h si présence depuis plus de 8 jours
- ❖ Rupture à l'initiative de l'employeur:
  - 24h si présence depuis moins de 8 jours
  - 48h entre 8 jours et 1 mois
  - 2 semaines entre 1 et 3 mois
  - 1 mois après 3 mois de présence

## La rupture en cours de période d'essai

---

L'abus du droit de rompre la période d'essai est reconnu à chaque fois que le salarié peut prouver que le motif de la résiliation est étranger à l'appréciation de ses capacités professionnelles.

## Le maintien de certaines des règles du droit du licenciement

---

Demeurent applicables les règles qui :

- prohibent les discriminations
- protègent certains salariés particulièrement exposés (représentant du personnel)
- gouvernent la procédure disciplinaire

## Le contrat à durée déterminée

- Dilemme : trouver le juste équilibre entre protection du salarié et flexibilité pour l'entreprise
- Principe : quel que soit son motif, il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise



## Les conditions de formation du CDD

- Cas de recours
- Rédaction du CDD
- Durée du contrat

## Les cas de recours

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- CDD saisonnier
- CDD d'usage

## Remplacement

- salarié absent, peu importe le motif (sauf grève)
- attente de l'entrée en service du salarié recruté (durée limitée à 9 mois)
- attente de la suppression du poste du travail (durée limitée à 24 mois)

## Remplacement

---

- remplacement en cascade
- remplacement partiel (l'entreprise ne confie au salarié embauché sous contrat à durée déterminée qu'une partie des tâches assumées par le titulaire du poste)
- mais pas de cumul de remplacement (impossible de conclure un CDD avec un salarié pour le remplacement de plusieurs salariés, même si ces derniers sont successivement absents)

## Accroissement temporaire d'activité

---

- exécution d'une tâche précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;
- survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation ;
- travaux urgents.
- Il s'agit en fait d'augmentations accidentelles ou cycliques de la charge de travail que l'entreprise ne peut pas absorber avec ses effectifs habituels.
- Si ce surcroît n'est pas nécessairement exceptionnel, il doit être néanmoins **inhabituel et précisément limité dans le temps**.
- Ex: l'accroissement temporaire d'activité dans les grands magasins au moment des fêtes ou de la rentrée scolaire
- Contra: le lancement d'un nouveau produit, le développement d'une nouvelle activité, même s'ils occasionnent ponctuellement un surcroît d'activité, ne constituent pas des motifs conformes car ils relèvent de l'activité normale de l'entreprise

## La notion de contrat saisonnier

---

- le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs

## CDD d'usage

---

- dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des CDD lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois
- mais il faut vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi

## CDD d'usage

---

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- Le sport professionnel ;
- Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- L'enseignement ;
- L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- L'entreposage et le stockage de la viande ;
- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires ;
- Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre des associations de service à la personne ;
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- Les activités foraines.

## Cas de recours interdits

---

- Remplacement d'un salarié gréviste
- Travaux particulièrement dangereux (art. D. 4154-1 C. trav.)
- Pas de recours aux CDD pour accroissement temporaire d'activité pour les entreprises qui ont procédé à des licenciements pour motif économique au cours des 6 derniers mois pour les postes concernés par ces licenciements (sauf CDD de moins de 3 mois ou commande exceptionnelle à l'exportation)

## L'exigence d'un contrat écrit

---

- Disposition édictée dans le souci de protéger le salarié: il est ainsi le seul à pouvoir se prévaloir de l'absence d'écrit
- En l'absence d'écrit et à la demande du salarié: présomption irréfragable de CDI
- Défaut de signature du salarié = absence d'écrit

## Les mentions obligatoires

---

- Cas de recours
- Terme
- Nom et qualification du salarié absent
  
- Désignation du poste
- Durée de la période d'essai
- Convention collective applicable
- Montant de la rémunération
- Caisse de retraite complémentaire

## Transmission du contrat

- Dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche
- Par LRAR ou remise en mains propres
- Sinon: requalification en CDI

## La durée du contrat

- ❑ Terme précis: 18 mois maximum, renouvellement compris
- ❑ Terme imprécis: impossible pour l'accroissement temporaire; durée minimale; le terme correspond à la réalisation de l'objet du CDD; pas de renouvellement

## Le statut des salariés sous CDD

- ❑ Principe d'égalité de traitement avec les salariés sous CDI
- Période d'essai: 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le CDD a une durée qui est inférieure ou égale à 6 mois, 1 mois (au maximum) si le CDD est d'une durée supérieure à 6 mois
- Indemnité de précarité: 10 % de la rémunération totale brute
- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité de requalification

## L'indemnité de précarité n'est pas due :

- CDD saisonnier ou d'usage
- CDD conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour compléter la formation
- jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires
- refus du salarié d'accepter un CDI
- refus du renouvellement du CDD
- poursuites de la relation de travail après le terme
- rupture anticipée pour faute grave ou force majeure
- rupture au cours de la période d'essai
- rupture par le salarié parce qu'il a trouvé un CDI

## Requalification

---

- l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois

Soc. 22 sept. 2010

- « le salarié qui porte sa demande de requalification du CDD en CDI directement devant le bureau de jugement peut présenter devant cette formation toute autre demande qui dérive du contrat de travail » (annulation de la clause de non-concurrence, DI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse)

## Requalification

---

- indemnité d'un mois de salaire
- seul le salarié peut faire cette demande (ou action d'un syndicat)
- la rupture du contrat s'analyse en un licenciement

## Rupture du CDD

---

- l'arrivée du terme : pas de procédure particulière
- rupture anticipée du CDD :
  - accord des parties
  - force majeure
  - faute grave
  - salarié qui justifie d'une embauche sous CDI (préavis calculé à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines)
  - inaptitude du salarié

## Rupture du CDD

---

- Inaptitude professionnelle ou non
- Impossibilité de reclasser
- Reprise du salaire après 1 mois
- Indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement

## Rupture du CDD

---

- o en cas de faute grave : procédure disciplinaire
- o sanctions en cas de rupture anticipée abusive : dommages-intérêts

## Renouvellement du CDD

---



- o renouvelable 2 fois
- o 18 mois maximum, renouvellement inclus
- o CDD à terme précis uniquement
- o conditions du renouvellement précisées dans le contrat ou par avenant

## Succession de CDD

---

- succession de CDD sur un même poste: respect d'un délai de carence, sauf exceptions
- succession de CDD sur des postes différents: délai suffisant entre les contrats, sauf exceptions

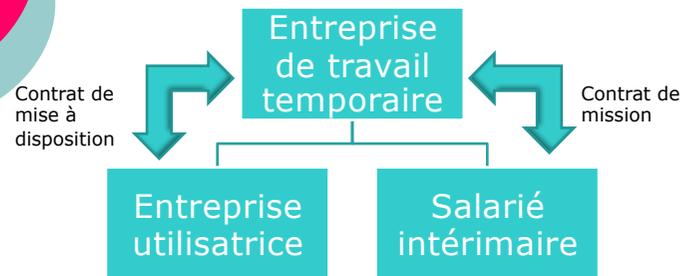
## Succession de CDD

---

### CA Poitiers 16 mars 2010

- ❖ 415 CDD entre janvier 1998 et septembre 2006
- ❖ prise d'acte de la rupture du contrat en septembre 2006
- ❖ aux torts de l'employeur donc elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

## Le travail temporaire



## L'entreprise de travail temporaire

- activité exclusive de prêt de main-d'œuvre à but lucratif
- monopole reconnu aux ETT pour exercer cette activité
- depuis 2005, les ETT peuvent se charger d'activités de placement
- contrôle: les ETT doivent être officiellement déclarées à l'inspecteur du travail avant de commencer à prêter de la main-d'œuvre
- leur solvabilité doit être garantie

## Le contrat de mission

- ou contrat de travail temporaire
- contrat conclu pour une « mission », c'est-à-dire pour une tâche particulière à durée déterminée
- chaque mission donne lieu à un contrat
- doit respecter le régime du CDD: forme, cas de recours, conditions de renouvellement et de succession de contrat, interdictions d'utilisation, indemnité de précarité...

## Travailleur temporaire et entreprise utilisatrice

- ✓ Pouvoir de direction mais pas disciplinaire
- ✓ Le salarié doit respecter le règlement intérieur
- ✓ Égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice
- ✓ L'entreprise utilisatrice est responsable des règles liées aux conditions de travail

## Les clauses contenues dans le contrat de travail

---

- Les parties sont libres de faire figurer dans le contrat toutes les clauses qu'elles ont acceptées
- A l'exception de celles qui sont contraires à l'ordre public, comme par exemple celle qui restreindrait la liberté syndicale, ou la clause de célibat

## Les clauses interdites

---

- Sont nulles de plein droit les clauses qui seraient défavorables au salarié en contrevenant à des dispositions d'ordre légal, réglementaire ou conventionnel.
- L'employeur ne peut apporter des restrictions aux libertés individuelles de chacun qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche, ou disproportionnées par rapport au but recherché.

## Les clauses les plus courantes

---

- période d'essai
- clauses de non concurrence
- clauses de mobilité
- clauses de dédit-formation
- clauses de variabilité de la rémunération
- clauses de quota, clauses d'objectifs
- clauses d'exclusivité

## La clause de non-concurrence

---

- Définition : elle vise à interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur.
- Ces activités peuvent être salariées ou non, ce sont toutes celles qui peuvent concurrencer celles de son ancien employeur.

### Les conditions de validité de la clause de non-concurrence

---

- Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur
- Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace
- Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié
- Elle doit faire l'objet d'une compensation financière

### Les clauses de dédit-formation

---

- En contrepartie d'une formation entièrement financée par l'entreprise, le salarié s'engage à rester un certain temps à son service après avoir suivi la formation
- ou à verser, en cas de départ anticipé, une somme visant à rembourser les frais de formation (proportionnalité entre les dépenses engagées par l'employeur et l'obligation du salarié)

### Les clauses de quotas ou d'objectifs

---

- La clause de quota est celle qui a pour objet de fixer au salarié un objectif chiffré à réaliser sur une période donnée.
- Le plus souvent elle concerne un chiffre d'affaires minimum à réaliser, ou encore un nombre de contrats à conclure.
- dans les contrats de travail des commerciaux.

### Les clauses de quotas ou d'objectifs

---

- Les objectifs doivent être raisonnables et compatibles avec le marché
- Pas de pré-constitution d'une cause de licenciement
- Voir si la non-atteinte des résultats résulte d'une faute ou de l'insuffisance professionnelle du salarié

## La clause d'exclusivité

- Définition : une clause par laquelle l'employeur interdit au salarié d'exercer une autre activité professionnelle
- Elle s'applique pendant l'exécution du contrat de travail
- l'employeur souhaite que le salarié lui consacre la totalité de « sa force de travail »
- Écrit nécessaire
- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- Proportionnée au but recherché

## Modification du contrat Changement des conditions de travail

- Rémunération
  - Qualification professionnelle
  - Autre secteur géographique
  - Durée
  - Droit au refus
- Tâches
  - Même secteur géographique
  - Horaires
  - Refus fautif

## Les clauses de variabilité de la rémunération

- 3 conditions de validité:
- La rémunération ne peut varier qu'en fonction d'éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur (CA, pourcentage de ventes)
- Le salarié ne doit pas supporter le risque inhérent à l'activité d'entreprendre
- Ne pas réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels

## La clause de mobilité

- Définition : l'employeur se réserve le droit de modifier le lieu de travail du salarié
- La décision de mutation ne doit pas révéler de la part de l'employeur un abus de droit mais doit être guidée par les intérêts de l'entreprise

### Les conditions de validité d'une clause de mobilité

---

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- Proportionnée au but recherché
- Précisée sa zone géographique d'application (nécessité d'un écrit)

### La mise en œuvre d'une clause de mobilité

---

- Refus en principe fautif
- Le degré de gravité de la faute dépend des circonstances de fait
- Délai de prévenance à respecter
- Mauvaise de foi de l'employeur
- La clause de mobilité ne permet pas de modifier d'autres éléments du contrat
- Respect de la vie personnelle et familiale du salarié

### Règlement intérieur

---

- Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :
  - l'hygiène et la sécurité ;
  - la discipline.
- Décision de l'employeur après consultation du CE
- Transmission à l'inspection du travail

### Règlement intérieur

---

- Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

## Règlement intérieur

---

- Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale ;
- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise

## Règlement intérieur

---

- Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.
- Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés.
- En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation

## Règlement intérieur

---

- le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminatoires
- A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail
- Un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes

## Procédure disciplinaire

---

- L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute.
- Peuvent notamment être considérés comme fautifs :
  - le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service ;
  - le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
  - les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
  - les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

## Procédure disciplinaire

---

- Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

## Procédure disciplinaire

---

- La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
- La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.
- Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

## Procédure disciplinaire

---

- La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.
- La sanction disciplinaire peut être :
  - un blâme ;
  - une mise à pied disciplinaire ;
  - une rétrogradation ;
  - une mutation ;
  - un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
  - un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

## Procédure disciplinaire

---

- Sont interdites :
- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
  - les sanctions discriminatoires
  - les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent
  - les sanctions liées à l'exercice normal du droit de grève

## Procédure disciplinaire

---

- S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes.
- Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée.
- Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables.

## Procédure disciplinaire

---

- Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales).
- De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

## Les différents modes de rupture du contrat de travail (CDI)

---

- Licenciement
- Démission
- Rupture conventionnelle
- Prise d'acte de la rupture
- Résiliation judiciaire
- Départ à la retraite
- Mise à la retraite

## Le licenciement

---

- La procédure de licenciement
- La légitimité du licenciement
- Les suites du licenciement

## Champ d'application

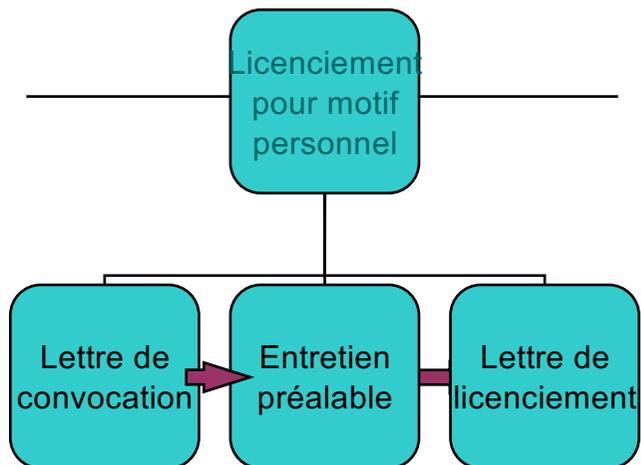
Art. L. 1231-1 C. trav.:

- Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.
- Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

## La procédure de licenciement

### Convocation à un entretien

- L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien.
- Une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable.
- La convocation s'impose, quelle que soit la cause du licenciement, et même dans l'hypothèse où l'employeur invoque une faute grave.
- Le défaut de convocation à l'entretien préalable n'a d'autre sanction que la sanction limitée des irrégularités de procédure, sans que la légitimité du licenciement s'en trouve affectée.



## Contenu de la lettre de convocation

- l'objet de l'entretien proposé, mais non les motifs du licenciement envisagé. La convocation à un entretien « *aux fins de discussion et mise au point* » ne satisfait pas à la loi. Il en est de même d'une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, le salarié devant être informé dans la lettre de convocation de l'éventualité d'un licenciement. Mais, la lettre ne doit pas faire apparaître le licenciement comme déjà acquis.
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien (*infra*)
- La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, en plus, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet. La lettre doit préciser l'adresse des services où la liste des conseillers est mise à la disposition des salariés (section d'inspection du travail compétente pour l'établissement et mairie du lieu du domicile du salarié). La Cour de cassation considère que ces deux adresses doivent figurer dans la lettre de convocation. L'omission de l'une d'entre elles constitue donc une irrégularité de procédure.

## Délai de convocation

- ❖ L'employeur doit respecter un délai de 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation et la date de l'entretien préalable. Il s'agit d'un délai minimum.
- ❖ Ne sont pas pris en compte le jour de remise de la lettre, le jour de l'entretien et les dimanches et jours fériés chômés. Si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, il est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable.

## Délai de convocation

Date de remise ou de présentation de la lettre	Date de l'entretien au plus tôt
Lundi	Mardi de la semaine suivante
Mardi	Mardi de la semaine suivante
Mercredi	Mercredi de la semaine suivante
Jeudi	Jeudi de la semaine suivante
Vendredi	Vendredi de la semaine suivante
Samedi	Samedi de la semaine suivante

## Délai de convocation en cas de licenciement disciplinaire

Article L1332-4: « 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 ».

## Mise à pied conservatoire

---

- n'est pas une sanction
- engagement simultané d'une procédure de licenciement
- qualification « conservatoire » bien établi
- durée de la procédure de licenciement
- seul le licenciement pour faute grave dispense l'employeur du paiement de la période de mise à pied conservatoire

## L'entretien préalable

---

### ✓ **Caractère facultatif de l'entretien pour le salarié**

L'entretien préalable est prévu dans le seul intérêt du salarié.

Le salarié peut renoncer à la garantie que constitue l'entretien préalable sans que son absence lui soit imputée à faute.

### ✓ **Salarié malade**

- L'employeur n'est pas obligé de reporter l'entretien à la demande du salarié et peut continuer la procédure.
- Exception en cas d'intention dolosive (convocation le jour où le salarié est opéré, ou un jour non travaillé alors que le salarié travaille dans une autre entreprise).

## Heure et lieu de l'entretien

- Rien n'impose à l'employeur de fixer l'entretien pendant les heures de travail. En effet, la Cour de cassation considère que la convocation d'un salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure. Elle précise toutefois qu'il convient de dédommager le salarié en le rémunérant pour le temps passé à cet entretien.

*Si la convocation ne précise pas d'horaire : irrégularité*

- L'entretien préalable ne se passe pas nécessairement sur le lieu de travail. L'employeur peut ainsi convoquer le salarié au siège social de l'entreprise. Toutefois, commet une irrégularité de procédure l'employeur qui, sans raison, convoque le salarié, par exemple, à Paris, alors que le siège social de l'entreprise et le lieu de travail étaient situés à Vincennes.

*Si déplacement : frais à la charge de l'employeur*

## Assistance de l'employeur lors de l'entretien

---

- Bien que la loi ne le mentionne pas, l'employeur doit pouvoir faire appel, au cours de l'entretien, à toute personne appartenant à l'entreprise pouvant apporter des éléments de fait dans la discussion.
- Ne pas se faire assister par une personne étrangère à l'entreprise
- Ne pas transformer l'entretien en procédure d'enquête, avec témoins ou victime d'un incident
- Procédure irrégulière lorsque l'employeur s'est fait assister pendant l'entretien par plus d'une personne (chef d'agence, directeur opérationnel régional et responsable des ressources humaines) ce qui transforme l'entretien en un véritable procès

## L'objet de l'entretien préalable

La loi fait obligation à l'employeur d'indiquer les griefs qu'il invoque et de recueillir les explications du salarié. C'est un dialogue qui doit s'instaurer pour éclaircir une situation dont chaque partie ne connaissait pas nécessairement au départ tous les éléments. En conséquence cet entretien préalable doit être mené dans une langue compréhensible par l'une et l'autre des parties, à défaut de quoi il doit être fait appel à un interprète accepté par les deux parties. Liberté de parole du salarié sauf abus.

L'employeur se voit imposer un délai de réflexion. Il ne saurait donc se borner à signifier au cours de l'entretien ou à son issue immédiate, une décision de licenciement déjà arrêtée définitivement. La décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable ou pendant celui-ci constitue une irrégularité de procédure et n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

## La notification du licenciement

- ❖ L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre motivée, envoyée en recommandé avec demande d'avis de réception.
- ❖ La lettre de licenciement doit être signée faute de quoi le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts pour procédure irrégulière.
- ❖ Le licenciement verbal est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## Délais de notification

### Délai minimum

- ✓ La lettre recommandée ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable.
- ✓ Le non-respect par l'employeur du délai de réflexion ouvre droit pour le salarié à une indemnité pour inobservation de la procédure. Cependant, cette irrégularité n'affecte pas la validité du licenciement.

## Délais de notification

Date de l'entretien	Date d'envoi de la lettre au plus tôt
Lundi	Jeudi
Mardi	Vendredi
Mercredi	Samedi
Jeudi	Mardi
Vendredi	Mardi

## Délais de notification

### Délai maximum

La loi ne fixe pas la durée maximale du délai de réflexion que doit prendre l'employeur sauf lorsque l'employeur licencie pour des motifs disciplinaires. Cependant, l'employeur ne saurait différer sa décision de façon anormalement longue, sauf à rendre douteux le caractère sérieux de la cause examinée au cours de l'entretien.

Le délai d'un mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement disciplinaire a un caractère impératif. La Cour de cassation précise ainsi que le non-respect de ce délai rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Portée de la lettre de licenciement

- ✓ La date de présentation de la lettre marque le point de départ du préavis
- ✓ L'employeur ne peut pas se rétracter sauf accord exprès du salarié
- ✓ Les faits postérieurs n'ont pas d'incidence sur les indemnités de rupture ou de congés payés (mais peuvent priver le salarié du reste du préavis)

## Contenu de la lettre de licenciement

- ✓ obligation d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement
- ✓ le défaut d'énonciation d'un motif précis équivaut à une absence de motif et cette absence emporte l'illégitimité du licenciement
- ✓ l'employeur ne peut se borner à invoquer « la faute grave » du salarié. De même, le manque de motivation ne constitue pas un grief matériellement vérifiable, présente un caractère subjectif et son imprécision équivaut à une absence de motif. La solution est identique lorsque le motif énoncé dans la lettre de licenciement est « *les problèmes que vous nous occasionnez* », lorsque la lettre de licenciement vise une incompatibilité d'humeur, une perte de confiance, sans invoquer aucun fait matériellement vérifiable, ou vise un comportement déloyal sans autre précision.

## Contenu de la lettre de licenciement

- ✓ la lettre de licenciement fixe les limites du litige ce qui interdit à l'employeur d'invoquer de nouveaux griefs
- ✓ les motifs doivent être identiques à ceux exposés lors de l'entretien => sinon: irrégularité de procédure

### Particularité du licenciement disciplinaire

---

Règles déjà mentionnées :

- délai maximum de 2 mois entre la connaissance des faits et l'engagement de la procédure disciplinaire ;
- délai maximum d'un mois entre l'entretien préalable et la notification de la sanction.

Mais aussi : non-cumul de sanctions visant un même grief.

### Sanctions pour non-respect de la procédure

Salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et appartenant à une entreprise qui occupe au moins 11 salariés	Salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise qui occupe moins de 11 salariés
Indemnité appréciée par le juge, dans la limite d'un mois de salaire (non cumulable avec D.I. pour absence de cause réelle et sérieuse)	• Indemnité appréciée par le juge en fonction du préjudice subi (cumulable) • Irrégularité relative à l'assistance du salarié: 1 mois de salaire (cumulable)

### Licenciement pour motif personnel

---

La légitimité du licenciement :

l'exigence d'une **cause réelle et sérieuse**

### La cause doit être réelle

---

- ✓ cause existante = existence d'un fait concret, susceptible d'être prouvé
- ✓ cause objective = non liée à un mouvement d'humeur de l'employeur; doit se traduire par des manifestations extérieures susceptibles de vérifications
- ✓ cause exacte = vraie cause du licenciement et non pas des prétextes cachant le véritable motif (ex: participation à une grève)

## La cause doit être sérieuse

les éléments de fait qui fondent le licenciement doivent être suffisamment pertinents pour justifier la rupture du contrat

## La charge de la preuve

- Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties
- Il peut ordonner toute mesure d’instruction qu’il juge utile (enquête, expertise, citation de personne)
- En réalité, c’est d’abord à l’employeur de rapporter la preuve corroborant les griefs allégués dans la lettre
- Si un doute subsiste, il profite au salarié

## La charge de la preuve

Régime particulier en matière de discrimination :

- le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte
- 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

## Les modes de preuve

- Preuve par tout moyen
- Pas de preuve illicite: faire suivre, à son insu, un salarié par un détective; procédé de surveillance clandestin
- Le salarié peut produire des documents soustraits à l’employeur dès lors qu’il en a eu connaissance à l’occasion de ses fonctions et qu’ils sont strictement nécessaires à sa défense

## Technologies de l'information et de la communication

---

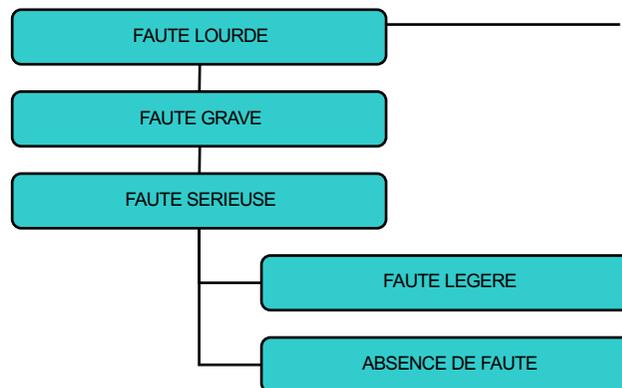
L'employeur ne peut pas prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par le salarié grâce à l'ordinateur mis à sa disposition et ce même si l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de cet ordinateur.

## Technologies de l'information et de la communication

---

Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers informatiques identifiés comme personnels par le salarié qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé.

## Licenciement disciplinaire



## Licenciement disciplinaire

---

- Pas de catalogue de fautes
- Attitude du salarié (violences, insultes...)
- Infraction aux règles de santé et sécurité
- Détournement de fonds, falsification de documents, vol
- Activité concurrente, détournement de clientèle
- Retards, absences injustifiées
- Fautes professionnelles
- Indiscipline et insubordination
- Abus d'utilisation du matériel de l'entreprise

## Licenciement disciplinaire

- Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier son licenciement pour faute.
- Il peut toutefois être procédé à un licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

## Licenciement non disciplinaire

- ❖ Maladie prolongée ou absences répétées
- fonctionnement de l'entreprise perturbé
- nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié
- ❖ Inaptitude (2 examens médicaux, obligation de reclassement)
- ❖ Insuffisance professionnelle
- ❖ Insuffisance de résultats (objectif réalisable)

## Sanction des licenciements illégitimes

Salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et appartenant à une entreprise qui occupe au moins 11 salariés	Salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise qui occupe moins de 11 salariés
<ul style="list-style-type: none"><li>• 6 derniers mois de salaire minimum</li><li>• remboursement par l'employeur des allocations chômage (6 mois maximum)</li></ul>	Dommages-intérêts appréciés par le juge en fonction du préjudice subi

## Nullité du licenciement

- ❑ Discrimination
- ❑ Maternité et adoption
- ❑ Violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression)
- ❑ Accident du travail et maladie professionnelle
- ❑ Harcèlement

## Maternité

- Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.
- Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

## Maternité

- Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.
- La faute grave ne doit pas être liée à l'état de grossesse.
- L'impossibilité de maintenir le contrat résulte souvent de circonstances économiques mais l'employeur doit préciser dans la lettre de licenciement les raisons qui établissent ladite impossibilité.

## Accident du travail et maladie professionnelle

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

## Harcèlement

- ❖ Harcèlement moral : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- ❖ Harcèlement sexuel : Aucun salarié ne doit subir des faits:
  - ❖ 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

## Harcèlement

---

- ❖ 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- ❖ Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou pour les avoir relatés.

## Conséquences de la nullité du licenciement

---

- Réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent
- Le salarié réintégré a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration. Sauf pour les grévistes, sont déduits de ces salaires les revenus de remplacement et les rémunérations perçus pendant cette période.
- Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il a droit, quelle que soit son ancienneté, aux indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité de préavis) ainsi qu'à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement.

## Licenciement pour motif personnel

---

Les suites du licenciement

## Le préavis de licenciement

---

- **Sauf faute grave ou lourde**
- **moins de 6 mois d'ancienneté : pas de durée fixée par la loi, il convient de se reporter à la convention collective applicable ;**
- **entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis, sauf clause conventionnelle plus favorable ;**
- **au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis, sauf clause conventionnelle plus favorable.**

## L'indemnité de licenciement

- **Sauf faute grave ou lourde**
- **1 an d'ancienneté au moins**
- **1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15 au-delà de 10 ans**
- **sauf clause conventionnelle plus favorable**

## L'indemnité de congés payés

- **Congés payés acquis et non pris**

## Le reçu pour solde de tout compte

- établi par l'employeur et remis au salarié qui lui en donne reçu
- fait l'inventaire des sommes versées au salarié au moment de la rupture du contrat
- établi en double exemplaire
- signé à la fin du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non
- le salarié dispose de six mois, à compter de sa signature, pour dénoncer le reçu
- au-delà de ce délai de six mois, le reçu devient libératoire pour l'employeur des sommes qui y sont mentionnées

## Le certificat de travail

- Formalité qui s'impose pour toute fin de contrat
- Rédigé de préférence sur papier à en-tête de l'établissement
- Doit contenir obligatoirement certaines mentions : date d'entrée du salarié, date de sortie (date de fin de préavis effectué ou non), nature des emplois occupés et les dates correspondantes
- Sont interdites toutes les mentions qui peuvent nuire au salarié (mode de rupture)
- l'employeur a pour seule obligation d'établir le certificat et de le tenir à la disposition du salarié

## L'attestation Pôle emploi

---

- L'employeur doit, au moment de la rupture du contrat de travail, délivrer au salarié l'attestation nécessaire pour faire valoir ses droits au chômage. Simultanément, il doit adresser un exemplaire de l'attestation à Pôle emploi.
- L'employeur doit préciser, sur l'attestation, la cause de la rupture du contrat.

## Licenciement pour motif économique

---

- La cause économique
- L'obligation de reclassement
- La procédure

## La cause économique

---

- ✓ Difficultés économiques
- ✓ Mutations technologiques
- ✓ Cessation d'activité
- ✓ Réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité

## L'obligation de reclassement

---

- Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.
- Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.
- Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

## La lettre de licenciement pour motif économique

- Que le licenciement soit individuel ou collectif, il fait l'objet d'une notification individuelle à chaque salarié licencié. La notification prend la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- *Le motif énoncé* doit indiquer l'élément originel ou raison économique (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder la compétitivité, cessation d'activités) et son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail (suppression ou transformation d'emploi ; modification du contrat). L'énoncé *des deux* éléments (élément originel *et* élément matériel) est indispensable.

## La priorité de réembauchage

- ✓ Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an.
- ✓ Mention de cette priorité et de ses conditions de mise en œuvre doit être faite dans la lettre de licenciement.
- ✓ Le fait que la priorité de réembauchage ne soit pas mentionnée dans la lettre de licenciement ouvre droit au salarié à des dommages et intérêts, cette absence entraînant nécessairement un préjudice, dont le juge évalue le montant, pour l'intéressé.
- ✓ Si l'absence de mention relative à la priorité de réembauchage empêche le salarié de bénéficier de cette priorité, l'intéressé a droit à une indemnité spéciale (deux mois de salaire au minimum ou fonction du préjudice subi selon les cas).

## L'ordre des licenciements

Avant tout licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, l'employeur établit un ordre des licenciements selon des critères qu'il définit. Cela vise à désigner les salariés qui seront licenciés et, à l'inverse, ceux qui seront conservés. Les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliquent que lorsque l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier : lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise de la même catégorie professionnelle, il n'y a aucun choix à opérer et par conséquent pas d'ordre des licenciements à respecter.

## L'ordre des licenciements

### Etablissement des critères

- ❖ Les critères peuvent résulter de la convention collective. Il suffit de s'y référer.
- ❖ Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail ne prévoit rien, l'employeur définit les critères qu'il entend retenir pour fixer l'ordre des licenciements. Il doit faire connaître ces critères aux représentants du personnel. Les critères doivent prendre en compte « notamment » les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, la situation des salariés dont « les caractéristiques sociales » rendent la réinsertion difficile (salariés âgés, handicapés...), l'ancienneté, les qualités professionnelles. Il est permis à l'employeur de privilégier l'un d'entre eux, dès lors du moins qu'il a tenu compte de l'ensemble des critères.

## L'ordre des licenciements

si le salarié en fait la demande, l'employeur doit lui indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. La demande du salarié doit être formée par lettre recommandée avec avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. La réponse de l'employeur a lieu également par lettre recommandée avec avis de réception dans les dix jours de la présentation de la lettre du salarié.

## L'ordre des licenciements

### ❑ Sanction du défaut d'information du salarié

Si l'employeur ne répond pas à la demande du salarié de lui faire connaître les critères qui gouvernent l'ordre des licenciements, il commet une irrégularité de procédure = réparation du préjudice spécifique résultant de l'irrégularité formelle

### ❑ Sanction de l'inobservation des critères

Lorsque l'ordre des licenciements n'est pas respecté (critères non définis, inobservation des critères dans la mise en oeuvre du licenciement), le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse, mais le salarié doit être indemnisé du préjudice subi

## La rupture conventionnelle

### ○ Article L. 1237-11

- L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
- La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

## La rupture conventionnelle

### ○ Article L. 1237-12

- Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :
  - 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
  - 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié

## La rupture conventionnelle

- ~~Article L. 1237-13~~
- La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article [L. 1234-9](#).
- Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.
- A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

## La rupture conventionnelle

- ~~Article L. 1237-14~~
- A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.
- L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

## La rupture conventionnelle

- ~~La validité de la convention est subordonnée à son homologation.~~
- L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

## La démission

- **Définition** : La démission est l'acte par lequel, le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de rompre le contrat de travail.
- Une manifestation de volonté est nécessaire

## Les caractères de l'acte de démission

---

- La démission doit être donnée de façon sérieuse et non équivoque
- La démission doit être donnée de façon libre et éclairée
- c'est-à-dire sans contrainte,
- en l'absence de toute pression extérieure,
- Elle ne doit pas être donnée suite à des mouvements passagers de mauvaise humeur.

185

## Applications

---

- **une démission donnée sous l'emprise de la colère ou de l'émotion** ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de rupture du contrat de travail.
- la démission donnée sous la pression de l'employeur n'est pas décidée librement

186

## Les effets de la contrainte

---

- Si le salarié prouve que sa volonté a été viciée,
- la JP considère que la rupture du contrat n'est pas imputable au salarié
- et analyse cette rupture comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

187

## La procédure

---

- **Aucun formalisme n'est requis pour la démission.** Elle peut donc s'effectuer par écrit ou verbalement
- certaines conventions collectives imposent un formalisme
- Comme en matière de licenciement, la rupture du contrat à l'initiative de l'une des parties n'est pas subordonnée à l'accord de l'autre.
- La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur pour produire ses effets.

188



## Les autres modes de rupture du contrat de travail

---

- Départ à la retraite / mise à la retraite
- Prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié / résiliation judiciaire du contrat

189