

# ECONOMIE - DROIT - GESTION

## CM 2



## LICENCE PROFESSIONNELLE AII-SARI Mention "Automatisme et Informatique Industrielle"

## **Le contrat de travail :**

1. Qui peut conclure un contrat de travail ?
2. Le contrat doit-il être écrit ?
3. Rédiger le contrat de travail : quelles règles respecter ?
4. Quelles obligations découlent du contrat de travail ?
5. Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?

## **Le droit du Travail**

### **L'organisation juridictionnelle de l'entreprise:**

1. Les Syndicats,
2. Le CHSCT,
3. Les conventions collectives,

—> *Quizz de fin de CM*

## Définition :

Le **contrat de travail** existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

## Qui peut conclure un contrat de travail?

**L'employeur** peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc. Sur ce point, on signalera que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 15 déc. 2010), la « délégation du pouvoir de conclure un contrat de travail peut être tacite [...] ; elle peut découler des fonctions du salarié signataire du contrat pour le compte de l'employeur ».

Côté **salarié**, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant le majeur sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec son représentant, le tuteur) et les jeunes de moins de 18 ans.

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans, sauf cas particuliers :

- pour les activités du spectacle et de mannequins sur autorisation du préfet ;
- dans le cadre de l'apprentissage à partir de 15 ans ;
- ou pendant une partie des vacances scolaires à partir de 14 ans ;

Dans tous les cas, l'employeur est soumis à des contraintes spécifiques, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail dès lors que le jeune a moins de 18 ans.

## Le contrat doit-il être écrit?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (ou à la Mutualité sociale agricole - MSA).

## Les différents types de contrats qui nécessitent un écrit :

- Le contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- Le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- Le contrat de travail à temps partiel ;
- Le contrat de travail intermittent ;
- Le contrat de travail temporaire ;
- Le contrat de professionnalisation ;
- Le contrat d'apprentissage
- Les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté, notamment le contrat unique d'insertion dans sa forme contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat initiative-emploi
- Les contrats conclus avec les groupements d'employeurs ;
- Le « contrat de travail en portage salarial » à durée déterminée, ou à durée indéterminée.

## Que doit comporter ce contrat?

- Identité des parties ;
- Lieu de travail ;
- Qualification de l'emploi (à défaut, une description) ;
- Date de début du contrat ;
- Durée prévisible du contrat s'il est précaire (la loi française comporte des dispositions sur ce point) ;
- Durée du congé payé et du préavis (la loi française et les conventions collectives comportent des dispositions sur ces deux points, voir nos modèles commentés de contrats de travail) ;
- Montant et périodicité de la rémunération ;
- Durée du travail (quotidienne ou hebdomadaire) ;
- Convention collective applicable (éventuellement) ;

Attention : Des périodes d'essais sont possibles, des clauses particulières, etc...

## Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

### l'employeur est tenu de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise ;

### le salarié doit, quant à lui :

- Observer les horaires de travail,
- Réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- Respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- Ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

## Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?

- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- le congé de présence parentale, le congé parental d'éducation, le congé de soutien familial, le congé de solidarité familiale ;
- les congés payés ;
- le congé sabbatique ;
- le congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou accidents de trajet ;
- les congés payés ;
- l'activité partielle ;
- certains congés de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, etc.).

Au terme de la période de suspension, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Sauf cas particuliers (ex. : congé de maternité, accidents du travail), la suspension de son contrat de travail ne le protège pas contre une éventuelle mesure de licenciement.

La qualification contrat de travail

Les méthodes de recrutement en droit du travail

Vices du consentement

La période d'essai

Clause de non concurrence et autres clauses attentatoires aux libertés du salarié

La démission

La résiliation judiciaire ou la résiliation amiable du contrat de travail

Le licenciement

La sanction de la violation des règles du licenciement

La transaction

Licenciement pour motif économique

La maladie en droit du travail

Modification du contrat de travail: l'employeur peut-il modifier le contrat sans l'accord du salarié

La mise en œuvre de la modification du contrat de travail ou des conditions du travail

Changement d'employeur en cas de transfert d'entreprise

Le temps de travail effectif

La rémunération

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Les moyens d'action des représentants du personnel

La négociation collective

Le droit de grève - conditions et effets

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Les Syndicats

### Chapitre 2 : Les syndicats

#### 1) Principe de la liberté syndicale

Le Code du travail dispose que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions en vigueur.

La loi reconnaît ce droit (et les moyens d'action) aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

+ voir Fichier .doc

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Les Syndicats

### Chapitre 2 : Les syndicats

#### 1) Principe de la liberté syndicale

Le Code du travail dispose que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions en vigueur.

La loi reconnaît ce droit (et les moyens d'action) aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

+ voir Fichier .doc

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Le CHSCT : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

### Synthèse

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel.

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Quel est le rôle du CHSCT ?

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- ▶ l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- ▶ la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- ▶ le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- ▶ l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans les entreprises de - 50 salariés, les délégués syndicaux ou l'inspecteur du travail suppléent au CHSCT

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Quelle composition ?

Siègent au CHSCT :

- ▶ l'employeur ou son représentant assumant la présidence ;
- ▶ la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ;

Dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel, la composition peut être élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs travailleurs.

- ▶ à titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

## Quels sont les moyens dont dispose le CHSCT ?

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- ▶ les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;
- ▶ les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

# L'organisation juridictionnelle de l'entreprise

## Les conventions collectives

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Son champ d'application est variable. L'employeur doit l'appliquer sous certaines conditions.

- **Bénéficiaires**
- **Champ d'application**
- **Contenu**
- **Durée**
- **Information du salarié sur la convention applicable**
- **Obligation d'application de l'employeur**

# Quizz de fin de CM 2

5' et enfin la pause...