

Véronique Roy

---

# **DROIT DU TRAVAIL**

# **2023**

**en 28 fiches**

Sources > Contrats > Exécution, modification, suspension  
et rupture du contrat > Aspects collectifs > Régime général  
et contentieux de la Sécurité sociale > Assurance chômage  
> Aide sociale et protections complémentaires

**DUNOD**

Cet ouvrage est à jour des dernières lois, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Conception graphique de maquette intérieure : SG Création

Direction artistique : Élisabeth Hébert

Conception graphique : Pierre-André Gualino

84884 - (I) - OSB 80 - P207U - LUM - MGS

Imprimerie CHIRAT - 42540 Saint-Just-la-Pendue

Dépôt légal : février 2023

*Imprimé en France*

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements



d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).

© Dunod, 2023

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

[www.dunod.com](http://www.dunod.com)

ISBN 978-2-10-084884-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# Table des matières

## LES SOURCES ET LE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

<b>Fiche 1</b>	<b>Définition et sources du droit du travail</b>	2
<b>Fiche 2</b>	<b>Le conseil de prud'hommes</b>	7
<b>Fiche 3</b>	<b>L'inspection du travail</b>	11
⇒	<b>Applications</b>	14

## L'EMBAUCHE ET LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

<b>Fiche 4</b>	<b>L'embauche</b>	18
<b>Fiche 5</b>	<b>Le contrat de travail et ses clauses</b>	22
<b>Fiche 6</b>	<b>Les différents contrats de travail</b>	26
⇒	<b>Applications</b>	34

## L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>Fiche 7</b>	<b>Le pouvoir de l'employeur</b>	42
<b>Fiche 8</b>	<b>La durée du travail</b>	50
<b>Fiche 9</b>	<b>Les repos et congés</b>	61
<b>Fiche 10</b>	<b>La formation professionnelle</b>	67
<b>Fiche 11</b>	<b>La santé et la sécurité</b>	73
<b>Fiche 12</b>	<b>Le salaire, la participation, l'intéressement et l'épargne salariale</b>	78
⇒	<b>Applications</b>	87

## LA MODIFICATION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>Fiche 13</b>	<b>La modification du contrat de travail et la modification juridique de l'employeur</b>	98
<b>Fiche 14</b>	<b>La suspension du contrat de travail pour cause de maternité, de maladie ou d'accident</b>	102
⇒	<b>Applications</b>	110

## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>Fiche 15</b>	<b>Le licenciement</b>	114
<b>Fiche 16</b>	<b>Les autres modes de rupture du contrat de travail</b>	125
<b>Fiche 17</b>	<b>Les conséquences de la rupture du contrat de travail</b>	130
	⇒ <b>Applications</b>	133

## LES ASPECTS COLLECTIFS DU DROIT DU TRAVAIL

<b>Fiche 18</b>	<b>La négociation collective</b>	140
<b>Fiche 19</b>	<b>Les syndicats dans l'entreprise</b>	150
<b>Fiche 20</b>	<b>La représentation des salariés</b>	153
<b>Fiche 21</b>	<b>Le statut des représentants des salariés</b>	158
<b>Fiche 22</b>	<b>Les conflits collectifs</b>	162
	⇒ <b>Applications</b>	165

## LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

<b>Fiche 23</b>	<b>L'organisation du régime général de la Sécurité sociale</b>	170
<b>Fiche 24</b>	<b>Les prestations sociales</b>	174
	⇒ <b>Applications</b>	184

## L'ASSURANCE CHÔMAGE

<b>Fiche 25</b>	<b>L'activité partielle et le chômage</b>	188
	⇒ <b>Applications</b>	193

## L'AIDE SOCIALE ET LES PROTECTIONS COMPLÉMENTAIRES

<b>Fiche 26</b>	<b>L'aide sociale</b>	196
<b>Fiche 27</b>	<b>Les régimes complémentaires</b>	198
	⇒ <b>Application</b>	200

## LE CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

<b>Fiche 28</b>	<b>Le contentieux social</b>	202
	⇒ <b>Applications</b>	204

# LES SOURCES ET LE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

**Fiche 1** Définition et sources du droit  
du travail

**Fiche 2** Le conseil de prud'hommes

**Fiche 3** L'inspection du travail

**Applications**

### 1 Définition et caractéristiques

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et leurs salariés. Son but est de protéger les salariés mais il doit aussi prendre en compte la protection de l'emploi. Il constitue donc un compromis entre deux impératifs, social et économique, destiné à régir au mieux les relations entre employeurs et salariés.

Ses caractéristiques principales sont les suivantes :

- ▶ il est un droit **récent** ;
- ▶ il est un droit **étatique** : les pouvoirs publics imposent un ordre public social et créent par des politiques d'emploi un droit au travail ;
- ▶ il est un droit **négocié** : la négociation collective est une source essentielle de ce droit et le rôle des partenaires sociaux est primordial. Les statuts collectifs se superposent au contrat individuel.

### 2 Les sources supra-étatiques internationales et européennes et les sources étatiques nationales

#### A Les sources internationales

- ▶ **L'organisation internationale du travail (OIT)** tente d'unifier certaines règles considérées comme essentielles afin « de promouvoir la justice sociale dans le monde par l'amélioration des conditions de vie et de travail ». L'OIT élabore des conventions soumises à ratification des États ou uniquement des recommandations, dont le respect dépend de l'unique bon vouloir des États car aucun moyen de contrainte n'est instauré.
- ▶ **Le Conseil de l'Europe**, créé en 1949, est une organisation intergouvernementale regroupant 47 États dont les 28 États membres de l'Union européenne. Parmi ses objectifs figurent la défense des droits de l'homme et la prééminence du droit ainsi que la recherche de solutions aux problèmes de société. Certaines conventions portant sur les grandes libertés fondamentales sont signées en son sein comme par exemple la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 dans laquelle figurent la liberté syndicale et l'interdiction du travail forcé ou encore la charte sociale européenne de 1961 énonçant des principes généraux comme le droit au travail, le droit à la santé ou encore le droit à des conditions de travail et une rémunération équitable, le droit syndical et le droit de grève.
- ▶ La France signe des **traités bilatéraux** permettant des engagements réciproques avec d'autres pays sur des thèmes précis.

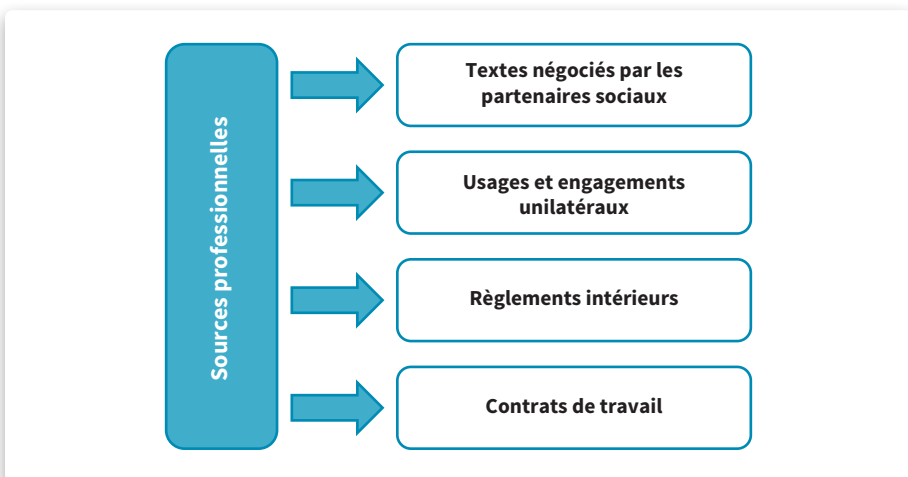
## B Les sources communautaires

- ▶ **Les traités européens** contiennent des dispositions sociales : les grands thèmes abordés s'articulent autour de la libre circulation des personnes (et donc des salariés), des droits fondamentaux des salariés avec la lutte contre les discriminations, de l'égalité entre hommes et femmes, des conditions de travail...
- ▶ En 2007 a été adoptée la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** faisant suite à celle de 1989. Ces chartes sont le fondement de nombreuses directives : l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à la relation de travail, le travail des enfants, le comité d'entreprise européen, la protection des femmes enceintes, etc.
- ▶ Ces différents thèmes sont repris dans **les directives et règlements communautaires** qui s'imposent aux États membres.
- ▶ De plus, la **Cour de Justice de l'Union européenne**, par sa jurisprudence sociale, est une source importante du droit du travail.

## C Les sources nationales

- ▶ **La Constitution de la V<sup>e</sup> République** renvoie au préambule de celle de 1946 ; de ce fait, certains droits, comme par exemple le droit de grève, ont une valeur constitutionnelle et donc s'imposent au législateur (cela est d'ailleurs contrôlé par le Conseil constitutionnel).
- ▶ **La loi (ou les ordonnances)** pose les principes fondamentaux du droit du travail et **les règlements** en précisent l'application. Le non-respect de certaines règles est sanctionné par le droit pénal contenu et dans le Code du travail et dans le Code pénal.
- ▶ **La jurisprudence** représente l'ensemble des décisions de justice. Son rôle est de préciser ou d'interpréter la loi : de ce fait, elle est d'une importance primordiale.

## 3 Les sources professionnelles



## A Les conventions ou accords collectifs

Les conventions et accords collectifs sont conclus par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Les conventions traitent du statut global des salariés alors que les accords collectifs n'abordent que certains points déterminés.

Chaque texte définit le cadre géographique (national, régional ou local) et professionnel auquel il s'applique. Il existe différents niveaux de négociation :

- ▶ Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sont conclus par les représentants des différentes branches et donc s'appliquent à tous les salariés de toutes les branches d'activité. Ces accords sont très importants et sont souvent les prémices d'une loi.
- ▶ Les accords professionnels sont conclus au niveau d'un secteur professionnel.
- ▶ Les conventions de branche sont conclues au niveau de la branche d'activité qui regroupe plusieurs professions ayant des liens entre elles.
- ▶ Les accords de groupe sont conclus au niveau du groupe et s'appliquent à tout ou partie des entreprises du groupe.
- ▶ Les accords interentreprises couvrent plusieurs entreprises et sont conclus entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle de ces entreprises.
- ▶ Les accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement afin d'adapter la convention de branche ou un accord supérieur à leurs spécificités.

## B L'usage et l'engagement unilatéral

Les salariés bénéficient d'avantages particuliers grâce aux usages et engagements unilatéraux.

### 1 • Définitions

**L'usage** est une pratique suivie dans l'entreprise et revêtant trois caractères :

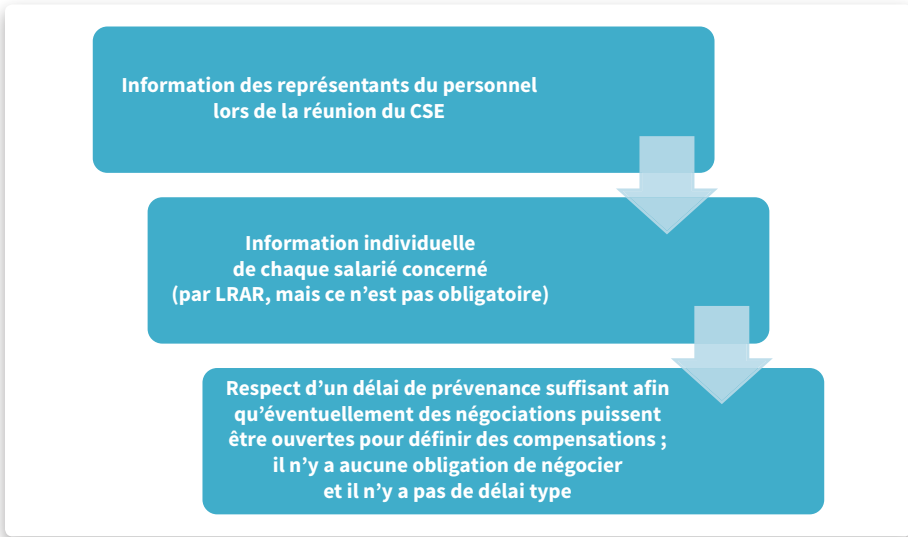
- ▶ **généralité** : l'avantage doit être accordé à tous les salariés de l'entreprise ou à tous les membres d'une catégorie déterminée du personnel.
- ▶ **constance** : l'avantage est accordé régulièrement.
- ▶ **fixité** : l'avantage est accordé en fonction de critères précis.

**L'engagement unilatéral** résulte de la volonté de l'employeur d'octroyer un avantage à l'égard de l'ensemble des salariés. Il peut résulter d'un communiqué à l'ensemble des salariés, d'une note de service, d'une décision prise lors d'un CSE, de l'application volontaire d'une convention collective... À la différence de l'usage il est explicite et n'est soumis à aucune condition.

### 2 • Dénonciation de l'usage et de l'engagement unilatéral

Lorsque l'employeur ne souhaite plus accorder un avantage issu d'un usage ou d'un engagement unilatéral, il doit suivre une procédure de dénonciation.



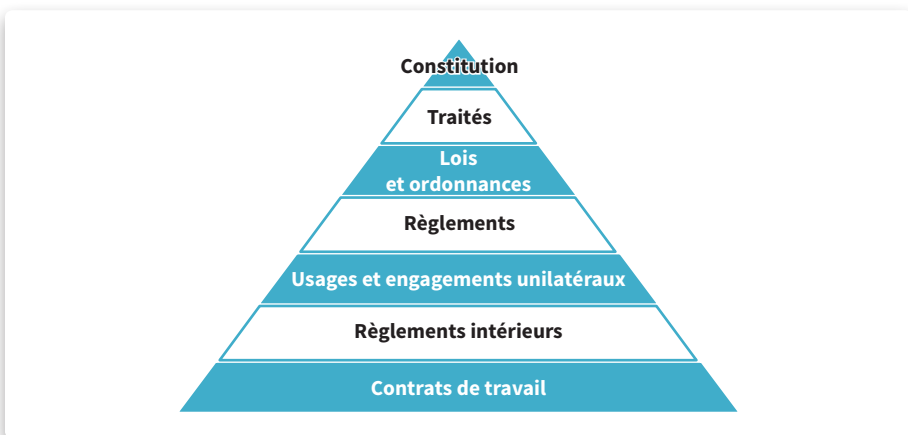


Si la dénonciation est irrégulière, l'avantage reste en vigueur. Dans le cas contraire, c'est la fin de l'avantage sans qu'il y ait besoin de l'accord des salariés.

## **C** Le règlement intérieur et le contrat de travail

- **Le règlement intérieur** est élaboré par l'employeur. Il est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Il fixe l'organisation des relations de travail, les règles concernant la discipline et les sanctions et les mesures d'hygiène et de sécurité.
- **Le contrat de travail** est négocié entre l'employeur et son futur salarié. De nombreux points du contrat sont encadrés par la loi comme par exemple la durée du temps de travail ou le salaire qui doit être au moins égal au SMIC. À l'inverse, certaines clauses peuvent être pleinement négociées comme, par exemple, la présence ou non d'une clause de non-concurrence.

## **D** La hiérarchie des normes nationales et professionnelles



## **E** La hiérarchie des normes professionnelles

### **1 • Rapport entre les textes législatifs et réglementaires et les normes négociées**

Les conventions et accords collectifs ne peuvent en aucun cas déroger aux dispositions légales d'ordre public. En l'absence de dispositions d'ordre public, la convention de branche peut prévoir des règles différentes de la loi, même des règles moins favorables aux salariés.

### **2 • Rapport entre les normes négociées**

Avant la loi Travail et les ordonnances Macron, s'appliquait le principe de faveur selon lequel la norme inférieure devait être au moins égale ou plus favorable au salarié que la norme supérieure. Ce principe de faveur a pris fin au profit du principe de la suprématie de l'accord d'entreprise. L'accord d'entreprise prime donc désormais sur l'accord de branche et peut prévoir des règles moins favorables que celles de l'accord de branche. Mais cette hiérarchie des normes comporte plusieurs exceptions (cf. fiche 18).

### **3 • Rapport entre les normes négociées et le contrat de travail**

Les contrats de travail ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que la convention ou l'accord qui ont un effet impératif. Par contre, ces textes ne peuvent pas se substituer aux clauses plus favorables présentes dans le contrat de travail sauf en cas d'accord de performance collective (cf. fiche 13).

Le conseil de prud'hommes est le juge compétent pour régler tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Les parties peuvent au préalable tenter de résoudre leur litige grâce à deux procédures de règlement amiable des conflits, et ce n'est qu'en cas d'échec que les parties saisiront le juge sans être dispensées de la phase de conciliation.

- ▶ **La médiation conventionnelle** : les parties doivent choisir un médiateur chargé de les aider à résoudre leur différend qui ne peut porter que sur des droits acquis pour lesquels il est possible de négocier. En cas de réussite, l'accord peut, avec accord des parties, être homologué par le conseil de prud'hommes afin d'avoir force exécutoire.
- ▶ **La procédure participative** : il s'agit d'une convention par laquelle les parties à un différend s'engagent à rechercher de bonne foi la résolution amiable de leur différend sous l'égide d'un avocat. Cette convention à durée déterminée ne peut porter que sur des droits dont chaque partie a la libre disposition. Elle détaille les éléments ayant permis la conclusion de l'accord. Tant que la convention est en cours, toute action devant le juge est irrecevable ; elle redevient possible en cas d'inexécution.

### 1 L'organisation du conseil de prud'hommes

Il existe au moins une telle juridiction par ressort de TJ, composée de 5 sections (industrie, commerce, agriculture, activités diverses, encadrement) et d'une formation commune de référé.

**Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire** dont les conseillers sont désignés tous les 4 ans par les organisations syndicales patronales et salariales en fonction de leur représentativité appréciée au niveau du département. Cette désignation est officialisée par un arrêté du ministre du travail et de la justice.

Peut être désignée conseiller prud'homme toute personne de nationalité française, ayant au moins 21 ans, ayant exercé une activité professionnelle durant au moins 2 ans ou justifiant d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédant la candidature et n'ayant pas fait l'objet d'interdiction, déchéance ou incapacité relative aux droits civiques.

Les salariés désignés sont des salariés protégés car la rupture de leur contrat de travail par l'employeur nécessite une autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection joue durant le mandat et dans les 6 mois suivants. Les candidats sont aussi protégés pendant 3 mois à compter de la nomination des conseillers prud'hommes.

## 2 La procédure prud'homale

### A Conseil compétent et délais de recours

#### Compétence du conseil de prud'hommes

Compétence d'attribution
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un litige d'ordre individuel opposant l'employeur à un ou plusieurs salariés ou opposant des salariés entre eux.</li> <li>▶ Né à l'occasion d'un contrat de travail.</li> </ul>
Compétence territoriale
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le conseil compétent pour un salarié travaillant dans un établissement est celui dans le ressort duquel est situé cet établissement.</li> <li>▶ Le conseil compétent pour un salarié travaillant hors de tout établissement est celui dans le ressort duquel le salarié est domicilié.</li> <li>▶ Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur est établi.</li> </ul>

#### Délais de recours

Litige	Délais
Litige intervenu pendant l'exécution du contrat de travail.	2 ans
Litige intervenu à l'occasion de la rupture du contrat de travail.	12 mois
Litige visant à obtenir le paiement de sommes dues, notamment en cas de salaire ou heures supplémentaires ou primes non versés.	3 ans
Litige concernant le montant porté sur le solde de tout compte signé par le salarié.	6 mois
Action pour harcèlement ou discrimination.	5 ans
Action en cas de dommages corporels survenus pendant le travail.	10 ans

### B Les étapes de la procédure prud'homale

#### 1 • La saisine et convocation des parties

Il existe deux procédures gratuites distinctes : la procédure ordinaire, et la procédure en référé. Cette dernière, dont l'avantage est la rapidité, n'est possible que dans trois cas :

- ▶ l'urgence pour prendre les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- ▶ le trouble illicite ou le dommage imminent ;
- ▶ l'octroi d'une provision ou l'exécution d'une obligation.

L'action est ouverte à tous ceux qui justifient d'un intérêt légitime : l'employeur, le salarié ou encore un syndicat. Le conseil de prud'hommes peut être saisi de deux façons :

- ▶ par la présentation volontaire de l'employeur et du salarié devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) ;
- ▶ soit par une « requête » comportant les éléments d'identification des parties et les différentes prétentions.

Le greffier avise les parties de la date de la séance de conciliation ou de l'audience devant le bureau des jugements. Il les informe qu'en cas de non-comparution sans motif légitime, le juge pourra trancher l'affaire compte tenu seulement des pièces et moyens transmis par l'autre partie.

## 2 • La conciliation

La phase de conciliation est obligatoire, sauf en cas de requalification en contrat à durée indéterminée d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, d'une demande de requalification en contrat de travail d'un stage, ou de prise d'acte par un salarié de la rupture de son contrat de travail.

Elle se déroule dans le « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO) à huis clos. Les parties peuvent être représentées par :

- ▶ un salarié ou employeur appartenant à la même branche ;
- ▶ le conjoint, le concubin, ou la personne liée à la partie par un PACS ;
- ▶ un avocat ;
- ▶ un défenseur syndical.

Sauf motif légitime, si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas représenter, le BCO peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Dans ce cas, le BCO statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte (un conseiller employeur et un conseiller salarié).

Le bureau constate l'accord des parties dans « un procès-verbal de conciliation » qui a autorité de la chose jugée. Des extraits valant titre exécutoire sont délivrés aux parties.

## 3 • Le bureau de jugement

En cas d'échec de la conciliation, le BCO peut renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

- ▶ dans sa formation normale (2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés) ;
- ▶ dans sa formation restreinte (1 conseiller employeur et 1 conseiller salarié) avec l'accord des parties si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. La formation restreinte doit statuer dans les 3 mois ;
- ▶ devant la formation de départage (présidée par un juge du tribunal de grande instance) si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter. En cas de défaut de comparution le jour du jugement du défendeur, l'affaire est quand même tranchée sur le fond, sauf s'il a justifié en temps utile d'un motif légitime. En cas de non-comparution du demandeur, deux voies sont possibles :

- le défendeur peut demander un jugement sur le fond, à condition que ses prétentions aient été préalablement notifiées au demandeur ;
- le bureau de jugement peut déclarer, « même d'office », caduque la requête ou la citation. Le demandeur peut toutefois renouveler sa demande s'il fait connaître au greffe dans un délai de 15 jours un motif légitime d'absence qu'il n'aurait pas été en mesure d'invoquer en temps utile.

Le jugement est pris à la majorité ; à défaut, une nouvelle audience, devant le même bureau, a lieu dans le délai d'un mois, avec en plus en son sein le juge du TJ (Tribunal Judiciaire) qui agit en tant que juge départiteur. Le jugement est notifié aux parties.

Si la demande n'excède pas 5 000 €, le bureau des jugements juge en premier et dernier ressort, donc seul un pourvoi en cassation, dans le délai de 2 mois, est possible. Dans le cas contraire, l'appel, dans le délai d'un mois, reste possible et est suspensif.

### Les spécificités de la procédure en cas de litige sur le licenciement

#### Spécificités au niveau de la conciliation

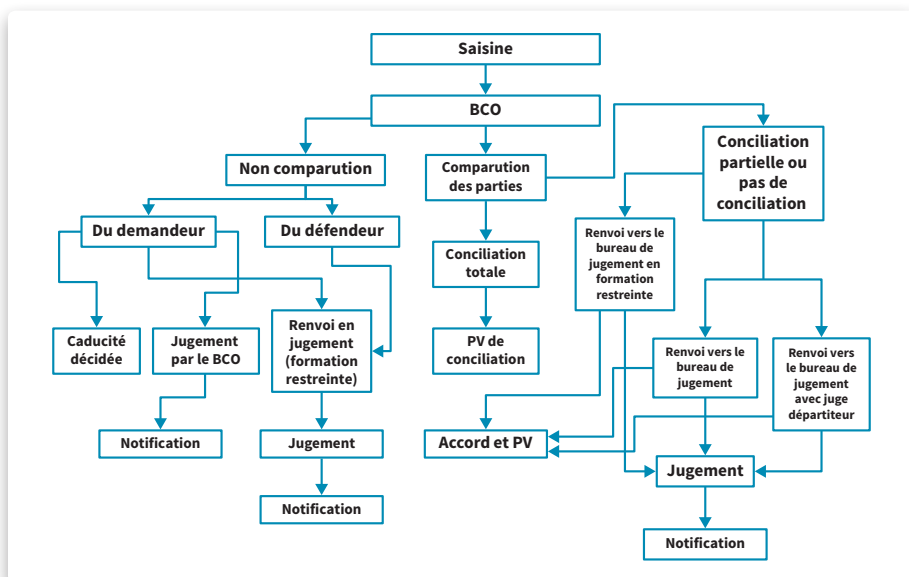
Les parties peuvent mettre fin à un litige quant au caractère réel et sérieux d'un licenciement et à son irrégularité moyennant le paiement d'une indemnité forfaitaire versée par l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à ses réclamations. Le montant minimum est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié entre 2 mois (moins de 2 ans d'ancienneté) et 24 mois (au-delà de 30 ans d'ancienneté).

#### Spécificités au niveau du jugement

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le juge peut proposer la réintégration du salarié ; si une des parties la refuse, alors le juge octroie au salarié une indemnité dont le montant se situe entre des minima et maxima fixés par ordonnance (par exemple, dans les entreprises d'au moins 11 salariés : pour moins d'un an d'ancienneté au plus un mois, pour 5 ans entre 3 et 6 mois, 10 ans entre 3 et 10 mois... Au-delà de 30 ans entre 3 et 30 mois ; dans les entreprises de moins de 11 salariés : minimum de 0,5 mois pour un an d'ancienneté et 2,5 mois au-delà de 10 ans).

Ce barème est inapplicable en cas de licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale, de harcèlement, de licenciement discriminatoire, de licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelles entre hommes et femmes, de licenciement pris pour dénonciation de crimes ou délits, de licenciement lié à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé et en cas de licenciement en violation des règles relatives à la maternité et la paternité ou pendant les périodes de suspension du contrat suite à un accident ou une maladie professionnelle. Dans ces cas, lorsque le salarié n'exige pas sa réintégration ou qu'elle est impossible, il a le droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

### Procédure devant le conseil de prud'hommes



### 1 Les missions de l'inspection du travail

Sa mission consiste à « assurer le respect de la législation du travail et de constater, le cas échéant, les infractions à celle-ci ». Les inspecteurs assurent, en outre, un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

#### Les trois fonctions essentielles de l'inspecteur du travail et ses moyens d'action

Surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles	Pouvoir de décision	Conseil, assistance et conciliation
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur.</li> <li>▶ Droit de se faire communiquer tous les documents imposés par la loi (registres du personnel, livre de paye, etc.).</li> <li>▶ Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement sur les matières et produits utilisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Il peut autoriser ou interdire certaines décisions (licenciement des salariés protégés).</li> <li>▶ Il contrôle le règlement intérieur : peut faire modifier ou supprimer une clause.</li> <li>▶ Il contrôle l'organisation de la bonne représentation du personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Il répond à toute question concernant le droit du travail, il a un rôle de conseil aux salariés et aux employeurs.</li> <li>▶ Sur demande, il peut essayer de concilier les parties en jouant le rôle de médiateur.</li> </ul>

Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales (amende de 37 500 € et un an de prison) au titre de délit d'entrave.

## 2 Le constat des infractions

### L'éventail des sanctions possibles

<b>Les observations</b>	Elles sont un simple avertissement.
<b>La mise en demeure</b>	Elle est la demande de faire cesser le trouble dans un délai déterminé. Elle est obligatoire pour les infractions à l'hygiène et à la sécurité.
<b>Le procès-verbal</b>	Il constate une infraction pénale et un exemplaire est transmis au parquet qui jugera de l'opportunité des poursuites. Il doit établir un procès-verbal en cas d'atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés.
<b>La saisine du juge des référés</b>	Elle est automatique en cas de risques d'atteinte à l'intégrité physique. Le juge ordonnera les mesures propres à faire cesser le trouble.
<b>L'arrêt temporaire de l'activité</b>	Différents textes donnent des valeurs limites d'exposition des salariés aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. L'inspecteur peut faire arrêter l'activité si le dépassement de valeur limite persiste malgré une mise en demeure de la faire cesser.
<b>L'arrêt de chantier</b>	Dans le BTP, il peut arrêter un chantier en cas de danger grave et imminent pour les salariés. Dans les autres secteurs, il doit saisir le juge des référés.

Les décisions de l'inspecteur peuvent faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail ou devant le tribunal administratif dans les 2 mois de la décision.

## 3 Amendes et transaction pénale

### A Les amendes administratives

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut :

- ▶ infliger des amendes administratives de 4 000 € par salarié concerné pour certains manquements relatifs à la durée du travail, au salaire et aux locaux de travail (8 000 € en cas de récidive dans les 2 ans) ; pour certains manquements en matière de santé et sécurité au travail des amendes de 10 000 € par salarié concerné ;
- ▶ décider, en raison des circonstances ou de la gravité du manquement et de la bonne foi ainsi des ressources de l'employeur, d'adresser un avertissement au lieu de l'amende.

L'employeur est informé de la sanction envisagée et a un mois pour présenter ses observations. Au terme de ce délai, la DREETS pourra prononcer l'amende et en informera les représentants du personnel. L'amende peut être contestée devant le tribunal administratif dont la décision se substituera à celle de l'administration.

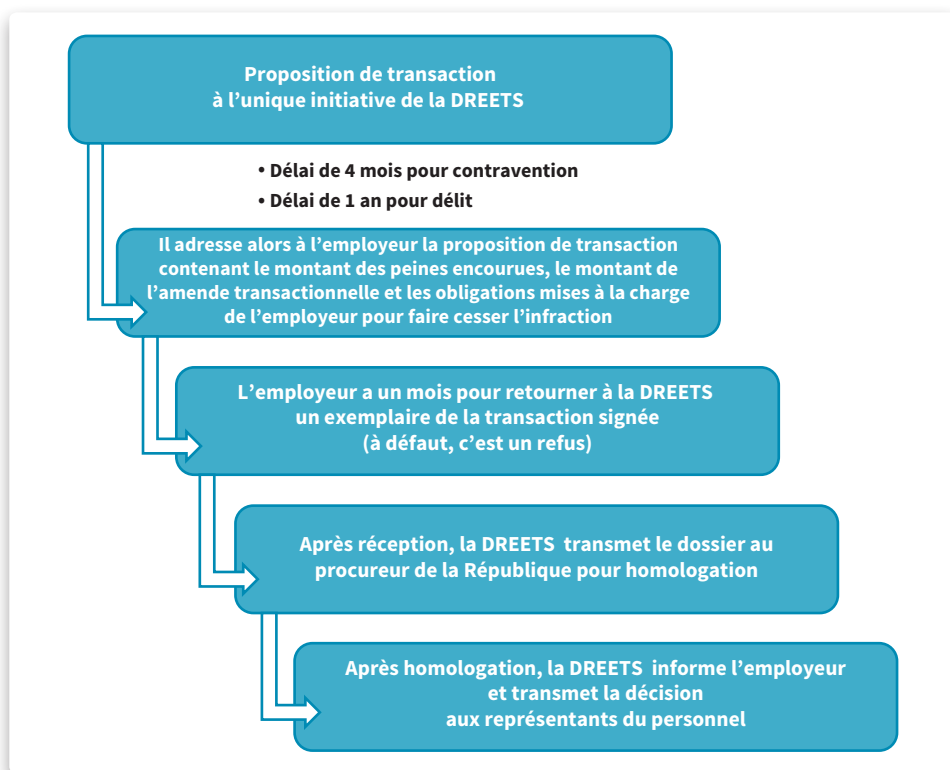


## B La transaction pénale

La transaction pénale permet à l'employeur qui a commis une infraction de régler la situation avec l'administration et ainsi d'échapper aux poursuites pénales.

Elle ne peut jouer que pour certains délits et contraventions énumérés par la loi et elle est impossible dans deux cas :

- ▶ lorsque l'infraction peut faire l'objet d'une amende administrative ;
- ▶ pour les délits punis d'une peine d'emprisonnement d'un an ou plus.



# Applications

## 1 ÉNONCÉ

Pour chacune des affirmations suivantes, répondez par « Vrai » ou par « Faux ».

- 1 La jurisprudence prime sur la loi.**
- 2 Les directives européennes s'intègrent immédiatement au droit français.**
- 3 Les accords collectifs sont négociés par l'ensemble des salariés.**
- 4 Les textes conventionnels applicables à l'entreprise doivent être obligatoirement remis au salarié lors de son embauche.**
- 5 Un accord collectif d'entreprise peut fixer une rémunération minimale plus élevée que le SMIC mais moins élevée que les salaires minima conventionnels.**
- 6 Un accord d'entreprise peut fixer à 10 % le taux des heures supplémentaires alors que la loi dispose que les 8 premières heures supplémentaires sont majorées à 25 %.**
- 7 Un employeur vient d'annoncer qu'exceptionnellement il accordait une prime de fin d'année de 200 €, ce qui correspond à un usage.**
- 8 Lors de la dénonciation d'un usage l'employeur doit respecter un préavis de 3 mois.**

## SOLUTION

- 1 Faux.** La jurisprudence précise ou interprète la loi mais ne prime pas sur elle.
- 2 Faux.** Ce sont les règlements européens qui s'incorporent immédiatement au droit français. Les directives nécessitent l'intervention législative des différents États membres.
- 3 Faux.** Les accords d'entreprise sont négociés par les représentants des salariés ou des salariés mandatés.
- 4 Faux.** Lors de son embauche, un salarié est informé des textes applicables dans l'entreprise.
- 5 Faux.** Bien évidemment, un accord collectif peut fixer des salaires minima plus élevés que le SMIC mais il doit aussi respecter les minima conventionnels. En effet la convention de branche reste impérative en matière de salaires minima, donc l'accord collectif peut fixer les mêmes minima ou des minima supérieurs mais en aucun cas plus faibles.
- 6 Vrai.** En la matière l'accord d'entreprise prime et donc il peut fixer un taux plus faible que celui de la convention de branche ou de la loi mais la loi interdit qu'il soit inférieur à 10 %.
- 7 Faux.** Pour dire que l'on est face à un usage, 3 caractéristiques doivent être présentes : généralité, constance et fixité. La constance s'oppose à l'attribution unique. Nous sommes donc en présence d'un engagement unilatéral de l'employeur.
- 8 Faux.** La loi ne donne aucun délai de préavis, elle se réfère uniquement à un délai « raisonnable ».

## 2 ÉNONCÉ

Les salariés d'une entreprise perçoivent, depuis plus de 10 ans, une prime de Noël de 200 €. L'employeur décide de ne plus la verser car les résultats de l'entreprise ne sont plus aussi confortables qu'auparavant. Il annonce sa décision aux salariés par voie d'affichage.

**Peut-il agir de la sorte ?**

## SOLUTION

**Non.** L'attribution de cette prime de Noël correspond à un usage puisqu'elle répond aux 3 critères de constance (depuis plus de 10 ans), généralité (elle est attribuée à tous les salariés) et

fixité (son montant est connu). L'employeur ne peut donc décider de revenir sur l'usage qu'en respectant une procédure de dénonciation. Il doit :

- ▶ informer les représentants du personnel ;
- ▶ informer tous les salariés individuellement ;
- ▶ respecter un préavis raisonnable.

Dans notre cas, l'employeur ne peut donc pas se contenter d'affirmer l'arrêt de la prime, sa dénonciation n'est pas valable, il doit respecter la procédure.

### 3 ÉNONCÉ

Dans une entreprise, un usage donnait 3 jours à un salarié en cas de mariage de son enfant, mais un accord collectif vient d'être signé et abaisse cet avantage à 2 jours.

**Est-ce possible ?**

#### SOLUTION

**Oui.** Lorsque l'employeur conclut avec les syndicats un accord collectif qui a le même objet qu'un usage, cet accord se substitue automatiquement à l'usage en question. Celui-ci disparaît, sans que l'employeur ait à le dénoncer. Ainsi les salariés ne peuvent plus se prévaloir de l'usage et ce même si l'accord leur est moins favorable, ils n'auront donc droit qu'à 2 jours.

### 4 ÉNONCÉ

Pour chacune des affirmations suivantes, répondez par « Vrai » ou par « Faux ».

**Le conseil de prud'hommes est compétent pour trancher un litige concernant :**

- 1 un fonctionnaire et l'État ;
- 2 un fonctionnaire et une entreprise privée ;
- 3 l'action d'un syndicat d'employeurs contestant la procédure d'extension d'une convention collective ;
- 4 une demande d'ajustement de salaire fondée sur l'application d'une convention collective ;
- 5 la contestation d'une sanction disciplinaire en raison d'un fait de grève ;
- 6 une action des non-grévistes contre les grévistes ;
- 7 l'expulsion des grévistes ;
- 8 l'action d'un employeur contre son ancien salarié pour non-respect d'une clause de non-concurrence ;
- 9 le recours d'un membre du CSE contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant son licenciement.

#### SOLUTION

- 1 **Faux.** Le conseil de prud'hommes ne peut être compétent que pour les litiges unissant des personnes liées par un contrat de travail, ce qui n'est pas le cas d'un fonctionnaire exerçant sa mission.
- 2 **Vrai.** Par contre, si un fonctionnaire exerce pour un employeur privé une activité salariale accessoire rémunérée et distincte de celle exercée dans la fonction publique, alors le conseil de prud'hommes est compétent.
- 3 **Faux.** Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour juger un conflit opposant les parties signataires à une convention collective ou sur le respect des procédures d'extension ou d'élargissement car il s'agit des relations collectives.
- 4 **Vrai.** Par contre, la demande d'un salarié fondée sur une convention collective relève du conseil de prud'hommes et ce même si le litige implique l'interprétation de la convention collective, car cela ne fait pas perdre au litige son caractère individuel.

- 5 **Vrai.** La grève est un conflit collectif dont les effets et incidences relèvent des juridictions de droit commun mais ses incidences sur le contrat de travail d'un salarié relèvent, en raison du caractère individuel du litige, du conseil de prud'hommes.
- 6 **Vrai.** Il est aussi compétent pour juger des actions des non-grévistes contre les grévistes.
- 7 **Faux.** La demande d'expulsion des grévistes est de la compétence du président du tribunal judiciaire statuant en référé et non du référé prud'homal.
- 8 **Vrai.** En matière de concurrence, le conseil de prud'hommes est compétent pour les litiges fondés sur une clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail.
- 9 **Faux.** Le recours contre une décision de l'inspecteur du travail ne relève pas du conseil de prud'hommes mais du tribunal administratif.

## 5 ÉNONCÉ

Un membre du CSE a informé à plusieurs reprises le chef d'entreprise que le personnel est très incommodé en raison de particules présentes dans l'air suite à un dysfonctionnement de la climatisation. Face à l'inaction de l'employeur, il saisit l'inspecteur du travail.

**De quels moyens ce dernier dispose-t-il pour faire cesser un trouble en matière d'hygiène et de sécurité ?**

### SOLUTION

- ▶ L'inspecteur du travail a le droit de visite dans tout local où sont employés des salariés. En cas de problème, l'inspecteur peut faire des observations qui correspondent à un simple avertissement ou mettre l'employeur en demeure de faire cesser le trouble en lui donnant un délai déterminé. La mise en demeure est obligatoire en cas d'infractions à l'hygiène et à la sécurité.
- ▶ Lorsqu'il constate une infraction, il peut dresser un procès-verbal dont un exemplaire sera transmis au parquet qui jugera de l'opportunité des poursuites judiciaires. En cas d'atteinte aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles et collectives des salariés le PV est obligatoire.
- ▶ En cas d'urgence, il peut saisir le juge des référés en vue de faire arrêter judiciairement une activité dangereuse pour les salariés ou il peut faire cesser des chantiers de BTP d'office en cas de danger grave et imminent pour les salariés.
- ▶ L'inspecteur peut procéder à des prélèvements afin d'analyser ce que respirent les salariés et comme cela risque d'être nuisible à leur santé, il doit faire une mise en demeure notifiée par écrit à l'employeur.

## 6 ÉNONCÉ

Un employeur vient de recevoir une mise en demeure de l'inspecteur du travail qu'il souhaite contester sans pour autant aller en justice.

**Que peut-il faire ?**

### SOLUTION

Puisque l'employeur ne veut pas faire de recours contentieux, seul le recours hiérarchique est possible. Ce recours peut porter tant sur les motifs de la mise en demeure que sur les délais fixés par l'inspecteur. Ce recours, formé par LRAR, au plus tard dans les 15 jours suivants la mise en demeure, auprès de la DREETS, a un effet suspensif.

La DREETS dispose pour répondre d'un délai de 21 jours, prorogeable de 21 jours, après en avoir avisé l'employeur. Le silence de la DREETS vaut acceptation de la réclamation. Le refus de la DREETS de modification ou d'annulation de la mise en demeure doit être motivé.

# L'EMBAUCHE ET LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

**Fiche 4** L'embauche

**Fiche 5** Le contrat de travail et ses clauses

**Fiche 6** Les différents contrats de travail

**Applications**

### 1 La procédure d'embauche

L'employeur a une liberté presque totale dans le choix de son futur salarié, et tout candidat à un emploi peut accepter ou non le poste proposé.

#### A Le recrutement

##### 1 • Le respect de la non-discrimination

Dans toutes les étapes du recrutement, le principe fondamental de non-discrimination doit être respecté.

#### Textes de lois relatifs à la non-discrimination lors du recrutement

##### Article L1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1<sup>er</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

##### Article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Des différences de traitement peuvent exister du moment qu'elles répondent à une exigence spécifique :

- ▶ certaines activités peuvent être réservées à une femme ou un homme : artistes devant interpréter un rôle masculin ou féminin, mannequins ou modèles ;
- ▶ des conditions d'âge peuvent être fixées : certains dispositifs sont réservés aux jeunes, d'autres à des personnes âgées (emplois senior).

## 2 • Les offres d'emploi

Les offres doivent être datées et correspondre à un emploi effectivement disponible. Elles ne peuvent pas contenir :

- ▶ de mentions concernant un âge maximum sauf obligation légale ou réglementaire ;
- ▶ des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant notamment sur le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi, la rémunération et les avantages annexes ou sur le lieu de travail ;
- ▶ un texte en langue étrangère : lorsque l'emploi ne peut être désigné que par un terme étranger, le texte français doit être suffisamment explicite pour ne pas induire en erreur.

## 3 • Les techniques de recrutement

Employeurs et cabinets de recrutement doivent respecter certains principes.

- ▶ **La transparence** : le candidat et le CSE doivent être informés au préalable des méthodes utilisées pour le recrutement.
- ▶ **La pertinence** : les méthodes ou techniques utilisées ne doivent avoir pour finalité que d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi. Les questions posées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec cet emploi ou l'évaluation des aptitudes professionnelles. Quand cette obligation est remplie, le candidat est tenu de répondre de bonne foi.
- ▶ **La confidentialité** des informations collectées : si une entreprise ou un cabinet de recrutement souhaite garder le dossier d'un candidat qui a été refusé, ce dernier doit en être informé. Le candidat pourra demander la destruction de son dossier ; à défaut, les données le concernant pourront être conservées durant 2 ans.

## B Obligation, priorités et incitations à l'embauche

L'employeur doit, avant de proposer un poste à une personne, vérifier qu'il n'existe pas d'obligations ou de priorité d'emploi telles que :

- ▶ Les employeurs ayant atteint le seuil de 20 salariés durant 5 années civiles consécutives sont tenus d'employer un nombre de travailleurs handicapés représentant 6 % de l'effectif total. Ce taux sera révisé tous les 5 ans, compte tenu de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail, sans pouvoir passer en dessous de 6 %. Pour remplir son obligation, l'employeur peut employer directement des salariés handicapés, accueillir des stagiaires handicapés ou appliquer un accord collectif prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel (plan

d'embauche et de maintien dans l'emploi) ou verser à l'AGEFIPH une contribution annuelle dont le montant est un multiple du SMIC horaire (maximum 600 fois, voire 1500 pour les entreprises passives depuis plus de 3 ans) par personne qu'ils auraient dû employer.

- ▶ Les priorités d'emploi en faveur des salariés ayant été licenciés économiquement un an auparavant, les salariés occupant un emploi à temps partiel ou de nuit et souhaitant un emploi de jour ou à temps complet (et inversement).

L'employeur peut conclure un contrat de travail en raison des aides étatiques qui lui seront versées comme, par exemple, le contrat unique d'insertion ou le contrat starter pour les jeunes.

## 2 Les formalités à l'embauche

- ▶ En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur doit adresser au préfet du département du lieu d'embauche par LRAR ou par courrier électronique, une copie du document prouvant qu'il est en situation régulière, produit par l'étranger au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. Le préfet lui notifie sa réponse par tout moyen dans un délai de 2 jours ouvrables. À défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur est réputée satisfaite.
- ▶ Dans les 48 heures de l'embauche, l'employeur doit prévenir Pôle emploi si la personne y était inscrite.
- ▶ L'employeur doit établir une déclaration préalable à l'embauche qui doit parvenir en principe par voie électronique à l'Urssaf au plus tôt dans les 8 jours précédant la date de l'embauche et au plus tard la veille. En réponse, l'organisme délivre un numéro de dossier, et envoie, dans les 5 jours, un document à l'employeur accusant réception de la déclaration. Elle permet de réaliser : l'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale et au régime d'assurance chômage en cas de première embauche, l'immatriculation du salarié à la CPAM, la demande d'adhésion à un service de santé au travail et la demande de visite d'information et de prévention qui doit avoir lieu dans les 3 mois de l'embauche.
- ▶ L'employeur qui embauche pour la première fois doit informer l'inspecteur du travail.
- ▶ L'employeur doit tenir un registre unique du personnel recensant l'identité de tous les salariés dans l'ordre d'embauchage.
- ▶ Dans les entreprises de 50 salariés au plus, l'employeur doit transmettre à la DREETS une déclaration mensuelle de mouvement via la déclaration sociale nominative (DSN).
- ▶ Le salarié sous CDI doit se voir remettre un écrit lors de la première semaine de travail mentionnant l'identité des parties, le lieu de travail, le poste, les dates de début et de fin, la durée de l'essai, la rémunération et la durée du travail, les conventions et accords collectifs applicables. D'autres informations doivent lui être remises dans le mois comme son droit à la formation, la procédure à respecter en cas de rupture du contrat, l'identité des organismes de sécurité sociale et la protection sociale fournie par l'employeur.

## 3 La lutte contre le travail dissimulé

### A Définition du travail dissimulé

Le travail dissimulé prend en compte deux catégories d'infractions :



## 1 • La dissimulation d'activités

Elle se caractérise soit par l'omission intentionnelle de s'immatriculer au répertoire des entreprises (en Alsace-Lorraine) ou des métiers ou encore au RCS soit par l'omission de déclarations aux organismes de protection sociale ou Urssaf ou à l'administration fiscale.

### ▶ POUR ALLER PLUS LOIN

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 sanctionne le fait de se prévaloir illégalement des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque leur employeur exerce, dans l'État sur le territoire duquel il est établi, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. Cela sanctionne le fait qu'un employeur se prévaut des règles du détachement des salariés alors qu'il ne peut pas.

## 2 • La dissimulation d'emplois salariés

Elle est quant à elle caractérisée lorsque l'employeur n'a pas accompli, intentionnellement, auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ces salaires, ou en cas de non remise de bulletin de paie ou de déclaration préalable à l'embauche.

### B Contrôle et sanctions

Les agents de contrôle peuvent se faire communiquer, et en prendre copie immédiatement, au cours de leurs visites, tout document comptable ou professionnel ou de tout autre élément d'information visant à faciliter leur mission. Ils ont accès aux logiciels et aux données stockées. Le secret professionnel ne peut pas leur être opposé.

Les sanctions pénales sont de trois ans de prison et 45 000 € d'amende (le quintuple pour les personnes morales) ainsi que des peines complémentaires. Les employeurs peuvent se voir supprimer toute aide étatique. Quand l'entreprise appartient à un groupe, la société mère est subsidiairement et solidairement responsable pour le paiement des contributions et cotisations sociales et pénalités.

Le salarié qui, intentionnellement, a accepté de travailler sans bulletin de paie et déclaration d'embauche encourt la suspension et le remboursement des indemnités de chômage et du RSA ainsi que des sanctions pénales.

Le salarié auquel un employeur a eu recours sans être déclaré aura sa situation régularisée et tous les documents qui lui sont dus. Il aura droit, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire sauf dispositions conventionnelles plus favorable. Elle se cumule avec toutes les indemnités de rupture du contrat.

### ▶ POUR ALLER PLUS LOIN

L'employeur faisant appel à la sous-traitance pour au moins 5 000 € doit se faire remettre par son sous-traitant, lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois, un document délivré au sous-traitant par l'Urssaf attestant la réalisation des déclarations sociales et le paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale. L'employeur doit contrôler l'authenticité de l'attestation. En cas de non-respect de cette obligation, le donneur d'ordres pourra être tenu des cotisations non acquittées par son sous-traitant en proportion du montant de sous-traitance.