

SOMMAIRE

Les sources et le contrôle du droit du travail

- FICHE 1** Le droit du travail et ses sources
- FICHE 2** La négociation collective
- FICHE 3** Le contrôle et le contentieux du droit du travail

Le contrat de travail et son exécution

- FICHE 4** L'accès à l'emploi
- FICHE 5** Le contrat de travail
- FICHE 6** Les différents contrats de travail
- FICHE 7** Le pouvoir de l'employeur
- FICHE 8** La durée du travail
- FICHE 9** Les repos et les congés
- FICHE 10** L'hygiène et la sécurité
- FICHE 11** La formation professionnelle
- FICHE 12** Le salaire
- FICHE 13** La participation, l'intéressement et l'épargne salariale

La suspension et la rupture du contrat de travail

- FICHE 14** La maternité
- FICHE 15** La maladie ou l'accident
- FICHE 16** Le licenciement
- FICHE 17** La rupture du contrat hors licenciement
- FICHE 18** Les conséquences de la rupture
- FICHE 19** Le chômage

Les relations collectives

- FICHE 20** Les institutions représentatives des salariés
- FICHE 21** Les conflits collectifs

Définition du droit du travail

Il est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et leurs salariés.

Les caractères du droit du travail

- Un droit récent.
- Un droit marqué par l'ordre public.
- Un droit négocié par les partenaires sociaux.

Les sources du droit du travail

Sources internationales

Au niveau international :

- les traités bilatéraux conclus entre la France et un pays étranger ;
- les conventions internationales négociées au sein de l'Organisation internationale du travail.

Au niveau européen non communautaire :

- les conventions conclues dans le cadre du Conseil de l'Europe.

Au niveau communautaire :

- les traités européens abordent, par exemple, les droits fondamentaux des salariés, l'égalité entre femmes et hommes, les conditions de travail... ;
- les directives et règlements ;
- la jurisprudence européenne avec les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et du Tribunal de l'Union européenne (TUE) ;
- les accords collectifs conclus au niveau communautaire.

Sources nationales

Les normes étatiques regroupent la constitution, la loi, les ordonnances, les règlements et la jurisprudence.

Les sources professionnelles :

- les conventions et accords collectifs négociés entre employeurs et salariés ;
- l'usage : pratique non écrite suivie dans l'entreprise et qui revêt 3 caractères : la généralité, la constance et la fixité. Pour y renoncer, l'employeur doit dénoncer l'usage en informant le CSE et individuellement chaque salarié concerné tout en respectant un délai de prévenance afin d'ouvrir d'éventuelles négociations ;
- un engagement unilatéral de l'employeur peut aussi créer des droits pour les salariés. Il résulte de toute manifestation de volonté de l'employeur à l'égard de l'ensemble des salariés (note de service, décision prise lors d'un CSE, application volontaire d'une convention collective, etc.). Contrairement à l'usage, sa validité n'est soumise à aucune condition. Il peut être dénoncé dans les mêmes conditions que l'usage ;
- le règlement intérieur ;
- le contrat de travail.

La négociation collective englobe les conventions, traitant du statut global des salariés, et les accords collectifs, n'abordant que certains points précis.

Il existe au niveau de la branche et de l'entreprise une obligation périodique de négocier sur différents thèmes. Ainsi les entreprises ayant un délégué syndical doivent négocier tous les ans sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ; ainsi que tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Un accord collectif peut définir une autre périodicité sous réserve que chaque thème soit discuté au moins une fois tous les 4 ans.

Les règles communes aux conventions et accords

Conclusion	
<ul style="list-style-type: none"> • Conclut entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) des salariés (voir fiche 20) et d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. • Conclut pour une durée indéterminée ou déterminée d'au plus 5 ans. • Déposés au Greffe des prud'hommes et à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et publiés dans une base de données nationale sauf en cas de refus de l'employeur. • Applicables le lendemain. • Exemplaïres aux représentants du personnel et à disposition des salariés. 	
Application	
Application obligatoire	Application volontaire d'un employeur
<p>Pour les signataires. En cas de pluralité d'activités, c'est la convention de l'activité principale de l'entreprise qui s'applique, c'est-à-dire celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires pour une activité commerciale, ou qui occupe le plus de salariés pour une activité industrielle et, en cas d'activité mixte, cette dernière s'applique si elle représente 25 % du chiffre d'affaires.</p> <p>Pour les entreprises entrant dans le champ du texte en cas d'extension ou d'élargissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut y adhérer librement mais s'il n'entre pas dans le champ d'application du texte, il faut l'accord des syndicats représentatifs de l'entreprise. • Il peut, sans adhérer, décider d'appliquer volontairement tout ou partie du texte. Cela équivaut à un usage qu'il pourra ultérieurement dénoncer.
Dénonciation	
<p>Dénoncés par tous les signataires s'ouvre alors un préavis de 3 mois et leurs effets perdurent jusqu'au nouveau texte, à défaut durant 1 an. Si aucun accord n'a été conclu, les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération, dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue à leur contrat de travail ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.</p>	
Extension et élargissement	
<ul style="list-style-type: none"> • Par l'extension, le ministre du Travail rend le texte obligatoire aux entreprises entrant dans son champ d'application. Une ou plusieurs organisations représentatives patronales (employant plus de 50 % des salariés des entreprises adhérentes) ont un droit d'opposition à l'extension dans le mois de l'avis publié au JO. • En cas de carence des organisations syndicales empêchant la conclusion d'un tel texte, le ministre du Travail peut rendre obligatoire dans un secteur géographique ou professionnel, par voie d'élargissement, tout ou partie d'une convention ou d'un accord étendu. 	

Les conventions de branche et les accords interprofessionnels

- Les conventions collectives peuvent s'appliquer au niveau national, régional ou encore local. Un accord national interprofessionnel (ANI) s'applique à toutes les entreprises ou professions.
- Les organisations syndicales représentatives (OSR) doivent, pour être admises à la table des négociations :
 - pour la négociation de branche : justifier d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
 - pour la négociation au niveau national et interprofessionnel : justifier d'une représentativité à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.
- La validité de ces textes est subordonnée :
 - à leur signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli, aux élections prises en compte pour mesurer l'audience au niveau considéré, au moins 30 % des suffrages exprimés (en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants) ;
 - à l'absence d'opposition, dans les 15 jours de sa notification par la partie signataire la plus diligente, d'une ou plusieurs OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants).

Accord de groupe

Un accord de groupe peut être conclu selon les mêmes modalités que l'accord d'entreprise mais dans ce cas les taux de 30 % et 50 % s'apprécient à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

Cet accord, même moins favorable aux salariés, peut prévaloir sur un accord d'entreprise ou d'établissement. Sous certaines conditions, toutes les négociations obligatoires de l'entreprise peuvent se tenir au niveau du groupe. En effet, la loi précise que les entreprises sont dispensées d'engager la négociation sur un thème relevant de la négociation annuelle obligatoire lorsqu'un accord portant sur ce thème a été conclu au niveau du groupe. Il peut même être conclu un accord de méthode définissant les thèmes de la NAO qui sont négociés au niveau du groupe.

L'accord d'entreprise

Entreprise ayant un délégué syndical

Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE.

À défaut sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour de ces mêmes élections et à la validation de cet accord, dans un délai de 2 mois après sa conclusion, par un vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut de validation par les salariés l'accord est réputé non écrit.

Entreprise sans délégué syndical

Négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical

L'employeur souhaitant négocier un accord doit auparavant en informer les élus du CSE qui ont 1 mois pour se faire connaître auprès de l'employeur et pour se faire mandater par un syndicat.

L'accord peut être négocié **avec des membres élus du CSE mandatés ou non par une ou plusieurs OSR** au niveau de la branche. Sa validité est subordonnée à sa signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si aucun membre élu du CSE ne souhaite négocier alors la négociation peut avoir lieu avec un ou plusieurs **salariés mandatés par une ou plusieurs OSR** au niveau de la branche. Pour être valable, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Négociation dans les PME de moins de 50 salariés sans délégué syndical

Dans ces entreprises, 2 cas sont possibles.

- L'accord peut être négocié par un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs OSR au niveau de la branche. L'accord doit être approuvé par la majorité des salariés en suffrages exprimés.
- L'accord peut être négocié par un ou plusieurs **membres élus du CSE**. Pour qu'il soit valable les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Négociation dans les TPE sans délégué syndical

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer un accord au vote des salariés. Le référendum ne peut avoir lieu qu'après un délai de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Le vote se fait à la majorité des 2/3 des salariés.

Ce référendum à l'initiative de l'employeur est aussi possible dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans délégué syndical et sans CSE.

La hiérarchie des normes entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise

Le principe est que l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche (même s'il est plus défavorable) sauf dans 2 cas.

Domaines de primauté obligatoire de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise

Salaires minima. Classifications. Mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Garanties collectives de protection sociale complémentaire. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à 1 an. Création d'une durée d'équivalence. Nombre d'heures entraînant la qualification de travail de nuit. Durée minimale du temps partiel et taux de majoration des heures complémentaires et cas de recours aux avenants de complément d'heures. Durée et renouvellement de l'essai. Durée du contrat. Nombre de renouvellement et existence du délai de carence pour les CDD ou CTT. Recours au CDI de chantier ou d'opération. Rémunération du salarié porté.

Domaines de primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise si les partenaires sociaux l'ont décidé

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels. Primes pour travaux dangereux ou insalubres. Seuil de désignation des délégués syndicaux, nombre de délégués et valorisation de leur parcours syndical.

LE CONTRÔLE ET LE CONTENTIEUX DU DROIT DU TRAVAIL

FICHE
3

L'inspection du travail

Sa mission principale est de vérifier le respect de la législation du travail et de constater les infractions.

Moyens de contrôle	Pouvoir de décision	Rôle de conseil et d'assistance
<ul style="list-style-type: none">• Droit de visite.• Droit de communication de tous les documents.• Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement.	<ul style="list-style-type: none">• Autorisation ou interdiction de certains actes.• Contrôle de la représentation du personnel et du règlement intérieur.	<ul style="list-style-type: none">• Il répond à toute question concernant le droit du travail.• Sur demande, il peut jouer le rôle de médiateur.
Constat des infractions		
<ul style="list-style-type: none">• Observations ou simple avertissement.• Mise en demeure de faire cesser le trouble en donnant un délai.• Transmission d'un procès verbal au parquet.• Saisie du juge des référés en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique. L'obstacle à sa mission constitue un délit d'entrave.		
Recours contre les décisions de l'inspecteur		
Recours hiérarchique auprès du directeur (La DREETS) ou du ministre du Travail ou recours contentieux (Tribunal administratif) pour obtenir l'annulation de la décision et/ou obtention de dommages et intérêts.		

La DREETS peut prononcer des amendes administratives pour certains manquements à la durée du travail, à la santé et à la sécurité ainsi qu'aux salaires. Elle peut aussi proposer à l'employeur une transaction pénale pour des contraventions et délits strictement définis par la loi.

Le conseil des prud'hommes

Le conseil des prud'hommes est compétent pour tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail. Il est composé en nombre égal de conseillers salariés et employeurs, désignés tous les 4 ans par les OSR patronales et salariales en fonction de leur représentativité appréciée au niveau du département.

Rôle et compétence
<p>Il tente de régler les différends par la voie de conciliation, à défaut il rend un jugement. L'étape préalable de la conciliation est obligatoire sauf en cas de requalification d'un CDD ou CTT en CDI ou de prise d'acte de rupture du contrat par le salarié.</p> <p>Le conseil compétent est celui du lieu de l'établissement où le salarié travaille ou à défaut celui du domicile du salarié. Les actions portant sur l'exécution et la rupture du contrat se prescrivent par 2 ans (sauf en cas d'action en réparation d'un dommage corporel, d'une discrimination ou d'un harcèlement). Les actions en paiement de salaire se prescrivent par 3 ans.</p>