

GLOSSAIRE : LE DROIT DU TRAVAIL

Partie 1

I - Les sources du droit du travail

Les sources du droit du travail sont nombreuses et diverses :

- *les sources internationales*

Il existe un véritable droit international du travail constitué par **les traités bilatéraux et les conventions internationales** principalement élaborés au sein de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont le siège est à Genève, composée de représentants des états membres, des employeurs et des salariés.

- *les sources européennes*

- **Le droit social communautaire** tend à s'enrichir à partir de l'acte unique en 1986 et depuis les traités de Maastricht en 1992 et d'Amsterdam en 1997 (libre circulation des travailleurs, égalité professionnelle hommes/femmes, négociation collective européenne, charte des droits fondamentaux...).
- **Les directives européennes** émanant de la commission européenne **s'imposent** aux états membres (par exemple sur les transferts d'entreprises, les licenciements économiques...).
- **Les décisions de la Cour de justice des communautés européennes** **priment** sur le droit des états membres (exemple le célèbre arrêt Stoeckel sur le travail de nuit des femmes CJCE 25 juillet 1991).

- *les sources internes*

• *Les sources étatiques :*

- **Les lois et décrets** ont été rassemblés pour l'essentiel en 1973 dans un code du travail.
- **La jurisprudence** s'alimente des décisions du contentieux judiciaire (civil et pénal) et du contentieux administratif. C'est ce dernier qui a permis de consacrer l'existence de principes généraux du droit du travail dont **la force obligatoire s'impose au pouvoir réglementaire** (droit à une rémunération minimale, prohibition des sanctions disciplinaires pécuniaires, protection de la maternité, non discrimination selon le sexe, la situation de famille...).



• *Les sources non étatiques :*

- **Les conventions et accords collectifs de travail** relèvent de la **négociation** entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives. Elles ne peuvent, sauf exception, **qu'améliorer les dispositions légales ou réglementaires**. Beaucoup de lois sociales sont précédées aujourd'hui d'une négociation entre les partenaires sociaux.
- **Les usages professionnels** n'occupent plus aujourd'hui qu'une place marginale dans le droit du travail (délai congé dérogatoire dans certaines professions...). Ils constituent un engagement unilatéral de l'employeur.
- **Le règlement intérieur**, élaboré unilatéralement par l'employeur il constitue la « loi » de l'entreprise en matière de discipline interne.

• *Le droit social constitutionnel*

- **Le préambule de la constitution** de 1946 reconnaît un certain nombre de droits sociaux et de principes particulièrement nécessaires :
 - droit au travail,
 - droit de grève,
 - droit syndical.
- **La convention européenne** de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CDEH de 1950) comporte des dispositions qui sont utilisées en droit du travail (liberté d'opinion, droit au respect de la vie privée, prohibition des discriminations).

II - Les juridictions du travail

• *Le conseil de prud'hommes*

Depuis la loi du 18 janvier 1979 cette juridiction a été généralisée sur le territoire français et **chaque salarié peut saisir celui de son lieu de travail ou celui du domicile du salarié pour trancher un litige individuel qui l'oppose à son employeur**. Les conseillers employeurs et salariés sont élus pour cinq ans. En cas d'égalité de voix le juge d'instance se joint au conseil comme juge départiteur. Il juge en premier ressort sauf pour les petits litiges. Il existe aussi un référé **prud'homal** depuis 1974. Les décisions du conseil sont susceptibles d'appel devant la chambre sociale de la **Cour d'appel** et de **pourvoi en cassation**.

• *Les juridictions judiciaires civiles et pénales*

Le tribunal d'instance statue en matière d'élections professionnelles ou de nomination de délégués syndicaux ou de représentativité d'une organisation syndicale.

Le tribunal de commerce est habilité à autoriser les licenciements pendant la période d'observation d'une entreprise en difficulté.



Le tribunal de grande instance intervient pour les litiges de droit privé ne relevant pas de la compétence du conseil des prud'hommes ou d'une autre juridiction spécialisée

Les tribunaux de police ou correctionnels sanctionnent les contraventions ou les délits commis.

• *Les juridictions administratives*

Il s'agit essentiellement du **contentieux** de la responsabilité de l'administration (erreur dans la délivrance d'une autorisation par exemple) mais aussi un contentieux de la légalité : *légalité des actes réglementaires et légalité des actes administratifs individuels* (autorisation de licenciement d'un salarié protégé...). Les recours sont alors adressés au **Tribunal Administratif** et susceptibles d'appel devant la **Cour Administrative d'Appel** ou de pourvoi devant le **Conseil d'Etat**.

III - Le contrat de travail

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à effectuer une prestation au profit et sous l'autorité d'une autre, l'employeur, moyennant une rémunération dénommée salaire. Il est caractérisé par la subordination juridique notamment par le critère d'obéissance hiérarchique du salarié.

Le contrat de travail a durée indéterminée peut être verbal, **malgré la directive du 14 octobre 1991 qui impose à l'employeur d'informer par écrit le salarié des éléments essentiels du contrat.**

Les contrats particuliers et dérogatoires sont obligatoirement écrits (CDD, contrat à temps partiel, contrat d'intérim, contrat d'apprentissage...). Ils doivent être rédigés en français et éventuellement traduits dans la langue d'origine du salarié.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration unique d'embauche.

La période d'essai ne se présume pas et **doit donc figurer au contrat.**

Pendant cette période les deux parties peuvent se quitter librement.

L'employeur dispose d'un **pouvoir disciplinaire** au sein de l'entreprise. Les sanctions autorisées peuvent être morales (avertissement, blâme) ou affectant l'emploi du salarié (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, licenciement). L'employeur ne peut prononcer qu'une sanction prévue par le règlement intérieur ou en se référant à une disposition conventionnelle ou réglementaire.

En cas de licenciement, l'employeur doit invoquer **une cause réelle et sérieuse** qui pourra être appréciée par le tribunal compétent.

La modification du contrat de travail peut intervenir à la demande de l'employeur. La proposition doit être clairement formulée **par écrit** et le salarié peut l'accepter ou la refuser.

En cas de refus l'employeur peut soit renoncer à la modification du contrat soit engager la procédure de licenciement (**Raquin** soc 8 octobre 1987). L'accord du salarié ne peut résulter de la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures, elle suppose une volonté expresse.



La rupture du contrat de travail peut résulter du **licenciement** (acte volontaire de l'employeur) pour motifs personnels (faute, insuffisance professionnelle, modification du contrat), pour motifs économiques (restructurations de l'entreprise, baisse des commandes....), il peut alors être individuel ou collectif.

Elle peut aussi résulter de **la démission du salarié** (volonté libre et non équivoque) ou **d'une rupture automatique en cas de force majeure** (cessation d'activité de l'employeur, impossibilité d'exécution pour cause de catastrophe naturelle...). Le départ en retraite constitue une rupture du contrat de même que la résolution judiciaire et la résiliation conventionnelle (transaction).

• **La maladie, la maternité**

Lorsque la maladie est de courte durée elle entraîne la suspension provisoire du contrat de travail (en général 6 mois ou la durée indiquée dans la convention collective). Pour bénéficier de cette suspension le salarié a l'obligation de prévenir l'employeur dans un bref délai (48 h maxi). Le salarié ne perçoit plus alors son salaire mais bénéficie d'une indemnisation par la sécurité sociale à laquelle s'ajoute le cas échéant un complément de rémunération versé par l'employeur sous condition d'ancienneté.

Lorsque la maladie se prolonge l'employeur peut procéder à la rupture du contrat non pas en raison de la maladie mais de la nécessité impérieuse de remplacer le salarié définitivement. Il lui appartient de prendre l'initiative du licenciement.

▪ **La maternité**

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour subir les examens médicaux obligatoires. Si elle travaille de nuit elle a droit à une affectation à un poste de jour. Si l'employeur ne peut proposer un tel poste le contrat est suspendu prématurément avec garantie de rémunération. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de 16 semaines qui peut être allongé en cas de grossesse pathologique ou de naissances multiples. La salariée **enceinte ne peut être licenciée** sauf pour faute grave non liée à l'état de grossesse. L'employeur ne peut refuser l'embauche d'une salariée au motif qu'elle est enceinte.

▪ **La maladie professionnelle et l'accident du travail**

La maladie ou l'accident doit être lié au travail. La durée de la suspension du contrat n'est pas limitée et cette période est prise en compte dans l'ancienneté du salarié. Le salarié ne peut en principe être licencié sauf pour faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à la maladie ou à l'accident. A l'issue de la maladie ou de l'accident le salarié doit retrouver son emploi antérieur. En cas d'inaptitude le salarié a droit à un reclassement dans l'entreprise.

En cas d'impossibilité de reclassement pour inaptitude totale et définitive et passé le délai d'un mois l'employeur est tenu de verser à nouveau les salaires ou de licencier le salarié.

IV-Les institutions représentatives du personnel

Le cadre d'implantation des institutions représentatives du personnel est lié à la collectivité de travail : l'entreprise. Mais l'entreprise a de multiples formes et il faut donc déterminer quelle est sa réalité économique et sociale. Ainsi on déterminera la notion d'Unité Economique et Sociale même en cas de multiples sociétés, ainsi que la notion d'établissements distincts - groupes de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une autorité unique ayant qualité pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait donner suite.

• Le Comité d'entreprise

On distingue dans les entreprises **de plus de 50 salariés**, le Comité Central d'Entreprise et éventuellement les comités d'établissements. Le CCE exerce les attributions économiques liées à la marche générale de l'entreprise. Le Comité d'Entreprise est composé du chef d'entreprise (président), de représentants élus par les salariés (3 à 15) et de représentants syndicaux (délégué syndical + 1 membre par Organisation Syndicale représentative si l'entreprise a **plus de 300 salariés**). Le CE est doté de la personnalité juridique, il peut passer de contrats, ester en justice, se constituer partie civile...il agit alors par le truchement de son secrétaire élu parmi les représentants du personnel. Le CE est informé sur la situation économique de l'entreprise annuellement et trimestriellement sur l'évolution des commandes, la situation de l'emploi et des qualifications il a également accès à des informations comptables et peut se faire assister par un expert comptable. Il a en charge la gestion d'activités sociales (loisirs, culture, vie pratique, régime de prévoyance complémentaire...)

• Les délégués du personnel

Les Délégués du personnel sont élus dans les entreprises **d'au moins onze salariés** et ont pour fonctions essentielles de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés. **Ils peuvent saisir l'inspecteur du travail** en cas de difficultés. **En cas de carence** de comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés, ils exercent les droits attribués dans le domaine économique. Les délégués du personnel disposent selon la taille de l'entreprise d'heures de délégation (10 heures par mois **au minimum**).

L'employeur doit les réunir mensuellement. Ils ont droit de se déplacer dans l'entreprise, d'avoir un local, de disposer d'un panneau d'affichage.

• La délégation unique du personnel

Dans les entreprises de **moins de 200 salariés**, la loi du 20 décembre 1993 organise la fusion des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Dans les faits, il n'y a plus qu'une seule élection mais l'employeur doit consulter préalablement les représentants du personnel. Les réunions DP et CE se tiennent à la suite l'une de l'autre avec les mêmes membres.

V- Les représentants syndicaux

La loi du 27 décembre 1968 a fait entrer le droit syndical dans l'entreprise par la création de sections syndicales d'entreprise et l'institution de délégués syndicaux.

• *La section syndicale*

Seuls les syndicats représentatifs peuvent créer une section syndicale qui a pour prérogatives d'organiser des réunions syndicales, dispose d'un droit d'affichage, de distribuer des tracts, de collecter des cotisations syndicales et dispose d'un local (entreprises de plus de 200 salariés) d'un crédit d'heures (entreprises de plus de 500 salariés).

• *Le délégué syndical*

Le délégué syndical est désigné par chaque organisation syndicale représentative dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il représente le syndicat auprès de l'employeur il est souvent l'animateur de la section syndicale, il assure aussi un rôle de défense des salariés et surtout il est l'interlocuteur de l'employeur pour négocier et conclure les accords d'entreprise au nom de son syndicat.

FIN DE LA PREMIÈRE PARTIE

