



GLOSSAIRE : droit du travail

Notions juridiques courantes

« en vrac » mais constantes !

A - Rupture avant son terme de votre contrat à durée déterminée.

Dans quels cas un employeur peut-il mettre fin de manière anticipée à un contrat de travail à durée déterminée ?

Lorsque la période d'essai est achevée, l'employeur ne peut pas rompre un contrat à durée déterminée avant son terme sauf dans les cas suivants :

- Faute grave de votre part
- Avec l'accord du salarié
- Cas de force majeure

La loi ne donne pas de définition de la faute grave et de la force majeure.

Selon les tribunaux la faute grave est un fait qui est imputable au salarié et qui rend nécessaire son départ immédiat de l'entreprise.

La force majeure est un événement imprévisible, insurmontable et étranger à celui qui l'invoque (les cas de force majeure sont très difficilement admis par les juges).

Les cas de rupture prévus par la loi s'imposent à tous, l'employeur ne peut pas en ajouter d'autres même avec l'accord (exemple insuffisance professionnelle ou manque de résultat du salarié).

Août 2011



1. en cas de faute grave l'employeur doit respecter les règles de procédure disciplinaire pour rompre ledit contrat

Selon le code du travail il doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable. La lettre doit préciser la date, l'heure le lieu, l'objet de l'entretien ainsi que la possibilité de le faire assister par un salarié de l'entreprise. La loi ne prévoit pas de délai minimal entre la convocation et l'entretien ; un délai suffisant doit être prévu afin que l'agent convoqué puisse prendre toute disposition pour se faire assister dans la mesure où il le souhaite par un salarié de l'entreprise. L'employeur peut lui remettre la lettre contre décharge (signature du salarié concerné) ou l'envoyer en LR/AR
- Au cours de l'entretien, l'employeur doit faire part de manière précise des fautes qui l'amènent à envisager la rupture anticipée du contrat et doit recueillir les explications et observations.

Attention, si l'agent ne vient pas à l'entretien la procédure continue. Aussi, en cas d'empêchement majeur (maladie par exemple), il faut demander un report de l'entretien par lettre recommandée : l'employeur n'est pas obligé d'accepter ce report mais en cas de contestation devant les tribunaux cette demande ne pourra que jouer en la faveur du salarié.

- Envoyer une lettre notifiant la sanction prise

L'employeur doit respecter un délai minimal d'un jour franc après l'entretien (si l'entretien a lieu le mardi, la lettre ne devra pas être envoyée avant le jeudi) et un délai maximal d'un mois pour envoyer cette notification. Il doit indiquer dans cette lettre les fautes qui sont reprochées et qui ont motivé sa décision.

Attention : les faits mentionnés doivent être identiques à ceux mentionnés lors de l'entretien. Par ailleurs si l'agent conteste la décision devant les tribunaux, l'employeur ne pourra pas invoquer d'autres éléments que ceux écrits dans la lettre de notification.

La procédure décrite ci dessus est celle prévue par le code du travail.



Mais, il faut toujours consulter les accords collectifs applicables à l'entreprise afin de vérifier s'il n'existe pas des dispositions particulières concernant la procédure disciplinaire.

2. L'employeur ne peut pas rompre de manière anticipée votre contrat notamment

- En cas de difficultés économiques ;
- Si le salarié devient inapte pour les fonctions pour lesquelles il a été engagé dans ce cas, il doit vous reclasser à un autre poste. Si le reclassement est impossible, l'employeur doit demander aux tribunaux de constater la rupture du contrat, cela s'appelle demander la résolution judiciaire du contrat ou trouver un accord avec la personne concernée pour rompre le contrat.

Lorsque l'inaptitude est médicalement constatée par le médecin du travail et que l'employeur n'a pas pu reclasser son personnel, le contrat est suspendu jusqu'à son terme.

En l'absence de dispositions dans les accords collectifs ou dans le contrat de travail ou d'usage, l'employeur n'est pas dans l'obligation de rémunérer mais il est possible de demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

En revanche, le salarié a le droit de rompre son contrat avant son échéance s'il est embauché à durée indéterminée dans une autre entreprise sauf accord avec l'employeur, un délai de préavis doit être respecté.

Ce délai est calculé en jours travaillés sur la durée totale du contrat à raison d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines. Exemple : si la durée prévue au contrat est de 2 mois soit 8 semaines le préavis sera de 8 jours travaillés

Dans certains cas de recours (surcroît de travail, remplacement par exemple), le salarié doit en fin de contrat percevoir une indemnité appelée indemnité de précarité d'emploi.

Attention : cette indemnité n'est pas perçue seulement dans les cas suivants :

- rupture pendant la période d'essai,
- si est commise une faute grave ou lourde (vol , ivresse sur les lieux du travail),



- en cas de force majeure,
- si le salarié rompt le contrat en cas d'embauche à durée indéterminée.

Attention : si l'agent n'accepte pas le renouvellement de son contrat, il doit percevoir son indemnité (sauf si dans le contrat il y a une clause automatique de renouvellement, dans ce cas l'employeur et son salarié ne peuvent pas refuser ce renouvellement).

Rappel : l'indemnité prévue par le code du travail est égale à 10% des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat. Elle est soumise à cotisations sociales et à impôt. Son montant peut être réduit jusqu'à à 6% par accord collectif.

En cas de rupture anticipée du contrat par l'employeur, le salarié est en droit de contester sa décision devant le conseil des prud'hommes et de demander des dommages et intérêts.

L'employeur peut faire de même à son encontre s'il part de l'entreprise avant la fin de son contrat en dehors des cas prévus par la loi .

B - Jours fériés/ quelques principes de base à connaître



**Quels sont les droits pour les jours fériés :
1er Mai et 8 Mai, le lundi de Pâques ... ?**

Le 1er Mai est un jour férié qui obéit à une réglementation spécifique

Le 1er Mai doit être chômé : c'est à dire non travaillé (sauf pour les établissements dont la nature du travail ne permet pas d'interrompre l'activité).

Août 2011



Si le salarié ne travaille pas ce jour là, il doit percevoir le salaire qu'il aurait perçu si il avait travaillé (quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat de travail)

Si le salarié travaille, il doit percevoir en plus de son salaire une indemnité égale à la rémunération correspondant aux heures effectuées.

Cette indemnisation ne peut pas être remplacée par un repos compensateur.

Attention, regardez les accords conventionnels applicables au sein de l'entreprise : des dispositions plus favorables peuvent y figurer (notamment des primes supplémentaires peuvent être accordées).

- *les autres jours fériés*

L'employeur peut demander, à un salarié, de travailler un jour férié. Le chômage d'un jour férié ordinaire n'est pas obligatoire.

Attention, regardez les accords conventionnels applicables au sein de l'entreprise des dispositions plus favorables peuvent y figurer (notamment ils peuvent prévoir le chômage obligatoire d'un certain nombre ou de tous les jours fériés).

Si le salarié a moins de 18 ans ou apprentis, il ne doit pas travailler (à l'exception des usines à feu continu (sous conditions de repos) et sauf usages ou dispositions conventionnelles contraires).

Si un salarié ne travaille pas un jour férié, il doit percevoir la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé sous trois conditions:

- avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir travaillé au moins 200 heures au cours des deux mois précédent ;
- travailler la veille et le lendemain du jour férié sauf s'il avait demandé une autorisation d'absence accordée.

Août 2011



Attention regardez les accords conventionnels applicables au sein de l'entreprise des dispositions plus favorables peuvent y figurer (notamment elles peuvent prévoir la suppression des conditions ci-dessus)

C – Sanctions disciplinaires



Le code du travail définit une sanction disciplinaire ainsi " Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération" code du travail art. L. 1331-1).

De nombreuses conventions collectives fixent la nature des sanctions qui peuvent être appliquées.

Toute entreprise doit obligatoirement prévoir dans son règlement intérieur (entreprises ou établissements occupant au moins 20 salariés) la nature et l'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise : l'avertissement, le blâme, la mise à pied.

Toutes les sanctions ne sont pas permises fort heureusement. !

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite CdT art. L. 1331-2).

Août 2011



Les tribunaux ont interdit notamment les retenues de salaire pour sanctionner une exécution volontairement défectueuse du travail ou les retenues sur le salaire de sommes forfaitaires ne correspondant pas au temps d'absence injustifiée du salarié.

Les sanctions discriminatoires, c'est à dire les sanctions motivées par un motif discriminatoire prohibé, (origines, sexe, mœurs, etc) sont illicites.

Les sanctions les plus classiques sont l'avertissement écrit, la mise à pied (suspension provisoire du contrat de travail avec suspension de rémunération). Les conventions collectives fixent en général la durée maximale des mises à pied disciplinaires et évidemment le licenciement pour faute.

Une rétrogradation peut également être utilisée à titre de sanction tout comme une mutation.

Une mutation disciplinaire consiste en un changement d'affectation ou en un changement du lieu de travail.

La rétrogradation peut s'accompagner d'une baisse de salaire et elle n'est licite que si elle est la conséquence du changement d'emploi. En revanche, si 'une baisse de rémunération sans déclassement est appliquée, elle est alors assimilée à une sanction pécuniaire.

Si la rétrogradation ou la mutation implique une modification du contrat de travail, le salarié peut la refuser. L'employeur peut appliquer une autre sanction. Si la nouvelle sanction est un licenciement, le motif invoqué ne peut être que les faits ayant justifié la rétrogradation ou la mutation.



Août 2011

**Quels sont les grands principes
que doit respecter l'employeur pour sanctionner ?**



Une même faute ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions. L'employeur peut invoquer toutefois une faute de même nature déjà sanctionnée pour prononcer une sanction aggravée.

- Lorsque la sanction est susceptible de n'avoir aucune incidence sur la relation contractuelle, l'employeur peut appliquer la sanction (blâme écrit par exemple sans inscription au dossier du salarié..) sans avoir d'entretien préalable. Une simple notification est suffisante (la lettre devra comporter la nature des faits reprochés.)
- Pour les autres sanctions, l'employeur doit :

** convoquer par écrit le salarié à un entretien préalable

** La convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel.

La convocation doit être soit remise en main propre contre décharge, soit adressée au salarié par lettre recommandée.

Un délai suffisant doit être respecté entre la date d'envoi ou de remise de la convocation et la date prévue pour l'entretien.

Attention en cas de licenciement : des délais stricts sont prévus (le motif étant disciplinaire, la procédure de licenciement se cumule avec la procédure disciplinaire).

** La convocation doit être envoyée dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif. Le délai est suspendu si le fait fautif a donné lieu, avant la fin des 2 mois, à des poursuites pénales.

** l'entretien a pour objet de recueillir les explications du salarié : l'employeur doit de ce fait exposer de manière très circonstanciée le ou les motifs de la sanction envisagée

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien, l'employeur peut estimer qu'il a satisfait à ses obligations dans la mesure où il peut prouver que le salarié a reçu, en temps utile, la lettre de convocation. Il peut donc notifier la sanction.

Août 2011



** La sanction doit être notifiée au salarié par écrit. La notification de la sanction **qui doit être motivée** doit intervenir dans le délai de 1 jour franc au minimum et de 1 mois au maximum après le jour fixé pour l'entretien : la notification peut être faite sous forme d'une lettre remise en main propre au salarié contre décharge ou par l'envoi d'une lettre recommandée (c. trav. art. R. 1332-2).

- Passé un délai de 3 ans, l'employeur ne peut plus évoquer une sanction prononcée antérieurement, à l'occasion d'une nouvelle faute du salarié, pour aggraver la sanction réprimant cette dernière.
- Le salarié a le droit de contester devant le Conseil de prud'hommes une sanction. Ce dernier peut annuler une sanction irrégulière en la forme injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Dans le cadre des lois d'amnistie, les sanctions disciplinaires (à l'exception des sanctions afférentes à des fautes pénalement sanctionnées) doivent être supprimées des dossiers des salariés concernés.

L'employeur ne peut plus, sous peine de sanction pénale, invoquer ces sanctions.

Enfin si l'entreprise est couverte par des accords collectifs, il est nécessaire de vérifier si ces accords ne prévoient pas des modalités particulières concernant le droit disciplinaire.

*Ces principes de base du droit disciplinaire sont régulièrement rappelés par la Cour de Cassation.*** CF Annexes*





Annexes

L'arrêt de travail, cause de licenciement ?

Un salarié, qui abandonne son travail pour se faire prescrire un arrêt de travail, ne peut être sanctionné. Un licenciement pourra intervenir si la prolongation de cet arrêt nécessite le remplacement définitif, mais aucune sanction ne peut être fondée sur l'état de santé. Un récent arrêt de la Cour de cassation (*Chambre sociale, 2 décembre 2009, n° 08-40156*), réformant un arrêt de cour d'appel, remet les pendules à l'heure... avec des contraintes réelles pour les employeurs.

L'affaire jugée par la Cour de cassation concerne une assistante de direction. Engagée le 6 janvier 1997, elle connaissait 5 ans de bons et loyaux services quand elle avait été placée en arrêt de travail pour maladie du 13 février au 3 mars 2002. Elle avait repris le travail le 4 mars, mais avait quitté son poste le lendemain, sans aviser l'employeur, pour consulter le jour même un médecin, qui avait prescrit un nouvel arrêt. L'employeur estimait que ce départ inopiné était un abandon de poste, incompatible avec les fonctions de responsabilités exercées par cette salariée, et dès le lendemain, il l'avait convoquée à un entretien préalable, en lui notifiant une mise à pied à titre conservatoire. Le 2 avril 2002, l'employeur avait prononcé un licenciement pour faute grave.

La cour d'appel avait donné raison à l'employeur, retenant qu'à compter du début de l'année 2002, le climat de travail s'était dégradé, et que les circonstances dans lesquelles la salariée avait quitté son travail justifiaient, à elles seules, ce licenciement pour faute grave. L'arrêt maladie n'était pas contesté, mais le départ inopiné et en l'absence de toute volonté de dialogue, méritaient, pour la cour, la qualification d'abandon de poste.

La Cour de cassation casse cet arrêt. Il fallait rechercher si cet abandon de poste n'était pas la conséquence des problèmes de santé dont souffrait la salariée, et qui avait justifiée la consultation le jour-même, et le nouvel arrêt de travail.

Deux références solides pour asseoir cet arrêt. D'abord l'article L. 1132-1 du Code du travail, aux termes duquel aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé. Ensuite, une jurisprudence de 2001 de la Cour de cassation : le fait de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier le licenciement. (Chambre sociale, 3 juillet 2001, n° 99-41738).

Août 2011



Cette protection joue même si le comportement du salarié a été problématique. Une salariée avait violemment frappé une collègue, et l'employeur avait répondu par une mise à pied conservatoire et un licenciement pour faute grave. Mais, ce comportement était imputable à une pathologie psychiatrique non prise en charge. ***Pour la Cour de cassation, l'employeur était suffisamment informé de ces troubles pathologiques et le licenciement était illicite (Chambre sociale, 5 mai 2009, n° 08-41659).***

En revanche, la prolongation de l'arrêt de travail peut nécessiter le remplacement définitif, et donc être la cause d'un licenciement. La cause n'est pas la maladie, et l'employeur doit prouver, au cas par cas, que le fonctionnement de l'entreprise impose ce remplacement (*Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 2006, n° 04-48192*).

Autre cas de figure. L'arrêt de travail a pris fin, mais le médecin du travail déclare le salarié inapte à tout travail dans l'entreprise. Malgré un tel avis, l'employeur doit chercher à reclasser le salarié au sein de l'entreprise ou au sein du groupe auquel elle appartient, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagements du temps de travail. Le classement d'un salarié en invalidité 2ème catégorie par la sécurité sociale, qui obéit à une finalité distincte et relève d'un régime juridique différent, est sans incidence sur cette obligation de reclassement.

Ainsi, l'avis du médecin du travail ne dispense pas l'employeur, qui seul connaît les possibilités d'aménagements des postes de son entreprise, de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte (*Cour de cassation, chambre sociale, 9 juillet 2008, n° 07-41318*).



Mais parfois, une jurisprudence à contre courant... arrêt de la cour de cassation du 19 mai 2010

Les faits :

Apprenant qu'un de ses salariés à temps partiel travaillait pour un autre employeur, une entreprise a mis en demeure le salarié de justifier des horaires effectués chez cet autre employeur, afin de s'assurer qu'il n'était pas en infraction avec les dispositions légales sur le cumul d'emplois.

Août 2011



- le salarié travaille au sein de la société I. depuis 2002 selon un contrat de travail de 15 heures par semaine;
- le 30 novembre 2005, apprenant que son salarié cumulait son emploi avec un autre travail, la société I, l'a mis en demeure de justifier des horaires effectués chez l'autre employeur;
- le salarié n'ayant pas donné suite à cette mise en demeure, la société I. l'a mis à pied à titre conservatoire le 9 janvier 2006 et l'a convoqué à un entretien préalable pour le 30;
- avant son entretien préalable à licenciement, le salarié fait parvenir à la Société I... une attestation de son autre employeur, la société El, mentionnant qu'il faisait l'objet d'une procédure de licenciement et qu'il était convoqué à cet effet le 30 janvier 2006 à un entretien préalable à licenciement", ce dont il résultait que son contrat de travail avec cette société allait certainement prendre fin dans les jours suivants
- Malgré cette attestation la société I..... licencie le salarié pour faute grave le 2 février 2006.

Le droit et la jurisprudence :

En application du principe de la liberté du travail, un salarié peut être simultanément occupé par plusieurs employeurs à condition de respecter :

- la durée maximale du travail ;
- son obligation de loyauté ;
- éventuellement une clause d'exclusivité insérée dans le contrat de travail (à condition qu'elle soit licite)

La durée maximale du travail : selon l'art. L. 8261-1 du code du travail, aucun salarié des professions industrielles, commerciales ou artisanales ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de ces professions au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans sa profession.

Août 2011



Sont exclus de cette interdiction :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique, les concours aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance;
- les travaux accomplis pour le propre compte du salarié ou à titre gratuit sous forme d'une entraide bénévole;
- les travaux ménagers de peu d'importance chez des particuliers pour leurs besoins personnels ;
- les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage (c. trav. art. L. 8261-3).

Lorsque le salarié ne respecte pas la durée maximale du travail, l'employeur peut le licencier. Selon une jurisprudence constante, l'employeur doit, avant d'engager la procédure, mettre en demeure le salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver pour mettre fin au cumul irrégulier d'emplois (**cass. soc. 10 décembre 2003, n° 01-45826 FD**).

Dans l'affaire qui nous préoccupe cette exigence semble appartenir au passé !

En effet, le juge du fond déclare que le licenciement repose sur une faute grave, "fondée sur l'inertie du salarié à justifier de sa situation au regard de la législation sur le cumul d'emplois", peu importe que le salarié n'ait pas été mis en demeure de choisir entre les deux emplois.

Par un arrêt du 19 mai 2010, la Cour de cassation confirme qu'en application des articles L8261-1 et L8261-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession, de sorte qu'un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction.

Août 2011



**Une jurisprudence pour le moins
étonnante lorsque des millions de salariés
sont à temps partiel " non choisi "
et qu'ils essaient tant bien que mal de
cumuler plusieurs emplois pour se sortir
de la pauvreté**

M

N

unsa

le 20 octobre 2011

**je vote
pour les listes
Unsa**

Le **Service Public**
au **coeur**

unsa
itefa
UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES
unsa
<http://itefa.unsa.org>