15e édition

LES CARRÉS

Tout sur le droit du travail en France en 2015

Dominique Grandguillot

L'essentiel du Droit du travail 2015

Gualino

lextenso éditions

LES CARRÉS

Cette collection de livres présente de manière **synthétique, rigoureuse** et **pratique** l'ensemble des connaissances que l'étudiant doit posséder sur le sujet traité. Elle couvre :

- **le Droit et la Science Politique ;**
- **les Sciences économiques ;**
- **les Sciences de gestion ;**
- **les concours de la Fonction publique.**

Retrouvez tous nos titres
Defrénois - Gazette du Palais
Gualino - Joly - LGDJ
Montchrestien
sur notre site
www.lextenso-editions.fr

Retrouvez l'actualité
Gualino éditeur
sur Facebook

DANGER
LE PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

© Gualino éditeur, Lextenso éditions 2015
70, rue du Gouverneur Général Éboué
92131 Issy-les-Moulineaux cedex
ISBN 978 - 2 - 297 - 04684 - 8
ISSN 1288-8206

Gualino.

Présentation

Le droit du travail et le droit de la protection sociale occupe une part importante de notre vie. L'ensemble des connaissances nécessaires à la compréhension de la réglementation sociale est présenté dans cet ouvrage, de façon claire et synthétique. Il intègre les textes législatifs et réglementaires les plus récents, y compris la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la loi visant à reconquérir l'économie réelle, la loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes…

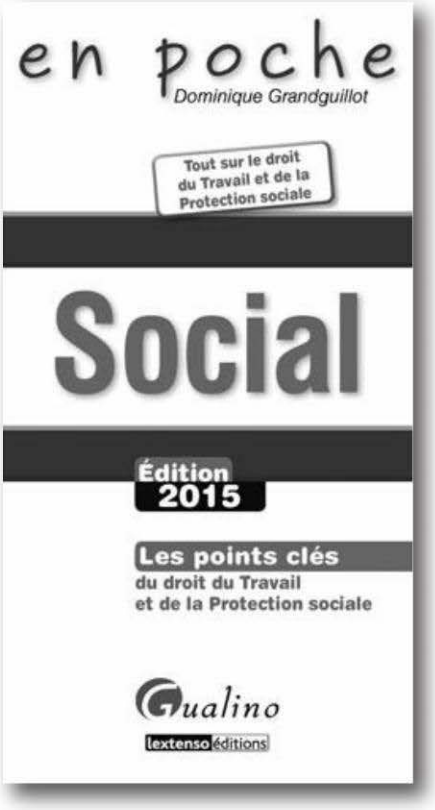
Le livre est structuré en deux grandes parties :

- la première sur le ***droit du travail*** traite des différents acteurs de la vie sociale, de la formation, de l'embauche, des différents contrats de travail, des modes de rupture du contrat de travail, des conditions de travail (durée du travail, congé…), des institutions représentatives des salariés et des conflits individuels et collectifs ;
- la deuxième sur le ***droit de la protection sociale*** traite de la Sécurité sociale, des différentes prestations existantes (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accident du travail…), de la prévoyance dans l'entreprise, des régimes complémentaires et de l'indemnisation des salariés sans emploi.

Cette 15e édition 2015 entièrement à jour à début 2015 s'adresse à tout candidat à un examen comportant une épreuve sur le droit du travail et le droit social. Ce livre concerne aussi tout acteur de la vie sociale.

Gualino.


en poche
Dominique Grandguillot
Tout savoir sur la Paie en 2015
Paie
Édition 2015
Les points clés
des opérations relatives à la Paie en 2015
Gualino
lextenso éditions


en poche
Dominique Grandguillot
Tout sur le droit du Travail et de la Protection sociale
Social
Édition 2015
Les points clés
du droit du Travail et de la Protection sociale
Gualino
lextenso éditions

Gualino.

SOMMAIRE

Présentation 3

1
Le droit du travail

Chapitre 1 – Les sources du droit du travail 17

1 – L'évolution historique du droit du travail 18
2 – Les sources du droit du travail 19
3 – La codification du droit du travail 20

Chapitre 2 – L'inspection du travail 21

1 – L'organisation de l'inspection du travail 21
2 – Les attributions de l'inspecteur du travail 22
3 – Les moyens d'action de l'inspecteur du travail 23
4 – La constatation des infractions par l'inspecteur du travail 23
5 – Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail 24

Chapitre 3 – La négociation collective 25

1 – Le dialogue social 25
2 – Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail 25
3 – La convention de branche et l'accord professionnel 27

Gualino.

4 – L'accord d'entreprise 28
5 – La négociation annuelle obligatoire (NAO) 29
Chapitre 4 – Le règlement intérieur 31
1 – L'établissement du règlement intérieur 31
2 – Le pouvoir disciplinaire de l'employeur 32
Chapitre 5 – La formation en alternance 33
1 – Le contrat d'apprentissage 33
■ *L'apprentissage* 33
■ *Le contrat d'apprentissage* 33
■ *La durée du contrat d'apprentissage* 35
■ *La rémunération de l'apprenti* 35
■ *La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage* 35
■ *Les contrats d'apprentissage successifs* 36
2 – Le contrat de professionnalisation 36
3 – Les stages en entreprise 37
4 – Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) 38
Chapitre 6 – La formation professionnelle tout au long de la vie 39
1 – La formation à l'initiative de l'employeur 39
■ *L'entretien professionnel* 40
■ *Le plan de formation* 40
■ *La formation hors du temps de travail* 40
■ *La clause de dédit-formation* 41
2 – Le compte personnel de formation (CPF) 41
3 – La formation à l'initiative du salarié 42
■ *Le congé individuel de formation (CIF)* 42
■ *Le congé de bilan de compétences* 43
■ *La validation des acquis de l'expérience (VAE)* 43
■ *Le congé de formation des jeunes travailleurs* 44
■ *Le congé examen* 44

Gualino.

- *La période de professionnalisation* 44
- *La période de mobilité sécurisée* 45
- *Le congé d'enseignement et de recherche* 45
- *Le congé pour participer aux instances de la formation continue* 45

5 – Le rôle des représentants du personnel **46**

6 – Le financement de la formation professionnelle continue **46**

Chapitre 7 – L'accès à l'emploi **47**

1 – Les organismes de placement des demandeurs d'emploi **47**

- *Le service public de l'emploi* 47
- *Pôle emploi* 48
- *Les maisons de l'emploi* 48
- *Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes* 49
- *Le placement privé* 49
- *L'offre d'emploi* 49
- *Le recrutement* 50

2 – L'embauche **50**

- *L'âge d'admission au travail* 50
- *L'interdiction de toute discrimination* 50
- *Les priorités d'emploi* 51
- *L'emploi des travailleurs étrangers* 51

3 – Les formalités de l'embauche **51**

Chapitre 8 – Le contrat de travail **53**

1 – Les dispositions communes aux contrats de travail **53**

- *La conclusion du contrat de travail* 54
- *Les obligations des parties* 55
- *La suspension du contrat de travail* 55
- *La modification du contrat de travail* 55

a) La modification à l'initiative du salarié 55

b) La modification à l'initiative de l'employeur 55

Gualino.

c) La modification de la situation juridique de l'employeur 56
2 – Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ***56***
3 – Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT) ***57***
■ *Les cas de recours et durée du CDD et du CTT* *57*
■ *Les contrats successifs* *58*
■ *Les dispositions relatives au CDD et au CTT* *58*
■ *La lutte contre la précarité des emplois* *59*
4 – Le contrat de travail à temps partagé ***59***
5 – Le contrat de travail à temps partiel ***59***
6 – Le contrat de travail intermittent ***60***
7 – Le contrat de travail saisonnier ***60***
8 – Le contrat de mission à l'exportation ***61***
9 – Le CDD senior ***61***
10 – Le contrat étudiant au sein des établissements publics d'enseignement supérieur ***61***
11 – Le contrat unique d'insertion (CUI) ***62***
■ *Les composantes du contrat unique d'insertion* *62*
■ *Les caractéristiques du CIE et du CAE* *62*
12 – L'emploi d'avenir ***63***
13 – Le contrat de génération ***64***
Chapitre 9 – La rupture du contrat de travail **65**
1 – La rupture amiable ***65***
2 – La résiliation judiciaire ***65***
3 – La prise d'acte de la rupture ***65***
4 – La rupture en cas de force majeure ***66***
5 – Le départ à la retraite ***66***
6 – La mise à la retraite ***66***
7 – La démission ***66***
8 – La rupture conventionnelle ***67***

Gualino.

9 – Le licenciement **67**
- *Le licenciement pour motif personnel* 67
- *Le licenciement pour motif économique* 68

a) La prévention des licenciements économiques 68
b) Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques 69
c) Les procédures de licenciement pour motif économique 71

- *Le contentieux des licenciements* 72

10 – Les oligations consécutives à la rupture **72**
- *Le préavis* 72
- *Les indemnités de rupture* 72
- *Le certificat de travail* 73
- *Le reçu pour solde de tout compte* 74
- *L'attestation d'assurance chômage* 74
- *Les formalités consécutives à la rupture* 74

Chapitre 10 – La durée du travail **75**

1 – La durée légale du travail **75**
2 – L'organisation du temps de travail **76**
3 – Les heures supplémentaires **77**
- *La mise en œuvre des heures supplémentaires* 77
- *La rémunération des heures supplémentaires* 78
- *Le repos compensateur de remplacement* 78

4 – L'aménagement du temps de travail **79**
- *La répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année* 79
- *La répartition des horaires sur une période de 4 semaines au plus* 79

5 – Les conventions de forfait **80**
- *Les conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois* 80
- *Les conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année* 80

a) La convention de forfait en heures sur l'année 81
b) La convention de forfait en jours sur l'anné 81

Gualino.

6 – Le travail à temps partiel 82
7 – Le repos quotidien 83
8 – Le repos hebdomadaire 83
9 – Les jours fériés 84
10 – La journée de solidarité 84

Chapitre 11 – Les congés 85

1 – Les congés payés annuels 85
- *La durée des congés* 85
- *L'organisation des congés* 86
- *L'indemnité de congés payés* 86
- *Les avantages sociaux* 87

2 – Les congés particuliers 87
- *Les congés liés à la naissance ou à l'adoption* 87
- *Les congés pour autres événements familiaux* 88
- *Les congés pour convenances personnelles* 88
- *Les congés nécessités par une activité d'intérêt général* 89

3 – Le compte épargne-temps (CET) 89

Chapitre 12 – Le salaire et la participation 91

1 – Les éléments du salaire 91
2 – La fixation du salaire 92
- *Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* 92
- *Le salaire minimum conventionnel* 92

3 – Le paiement du salaire 92
- *Le mode et le lieu de paiement* 92
- *La mensualisation* 93
- *Le bulletin de paie* 93

4 – La protection des salaires 93
- *La protection contre les créanciers de l'employeur* 93
- *La protection contre les créanciers du salarié* 93

Gualino.

5 – La participation, l'intéressement et l'épargne salariale **94**
- *La participation des salariés aux fruits de l'expansion* 94
- *L'intéressement* 95
- *Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)* 95
- *Le plan d'épargne interentreprises (PEI)* 95
- *Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)* 96
- *L'actionnariat salarié* 96

Chapitre 13 – Le travail des jeunes et des femmes **97**

1 – Les dispositions particulières aux jeunes 97
2 – L'égalité professionnelle entre femmes et hommes 98
3 – La protection de la femme enceinte ou mère de famille 98

Chapitre 14 – L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail **99**

1 – Les dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité 99
2 – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 100
3 – La procédure de retrait et d'alerte 101
4 – La prévention de la pénibilité 101
5 – La protection contre le harcèlement sexuel ou moral 101
6 – Le service de santé au travail 102
7 – Le service social du travail 102

Chapitre 15 – La représentation collective **103**

1 – Les syndicats professionnels 103
- *La définition du syndicat* 103
- *La constitution des syndicats* 103
- *La représentativité syndicale* 104
  - a) Les critères de représentativité syndicale 104
  - b) La mesure de la représentativité syndicale 104
  - c) La représentativité syndicale selon les niveaux de négociation 105
- *La section syndicale* 105
- *Le délégué syndical* 106

Gualino.

■ *La représentativité patronale* 107
2 – Les dispositions communes aux institutions représentatives du personnel **108**
■ *Le seuil d'effectif* 108
■ *La détermination de l'effectif* 108
■ *Les élections des DP et des représentants du personnel au CE* 108
■ *La protection des représentants du personnel* 109
■ *Le cumul des mandats de représentant du personnel* 110
3 – Le délégué du personnel (DP) **110**
4 – Le comité d'entreprise (CE) **111**
5 – La délégation unique du personnel (DUP) **114**
Chapitre 16 – Le conseil de prud'hommes (les conflits individuels) 115
1 – L'organisation du conseil de prud'hommes **115**
2 – L'élection des conseillers prud'hommes **116**
3 – Le statut des conseillers prud'hommes salariés **116**
4 – La compétence du conseil de prud'hommes **117**
5 – La procédure prud'homale **117**
Chapitre 17 – Les conflits collectifs 119
1 – La grève **119**
2 – Le lock-out **121**
3 – Le règlement des conflits collectifs **122**

2
Le droit de la protection sociale

Chapitre 18 – Le régime général de la Sécurité sociale 125
1 – L'organisation du régime général de la Sécurité sociale **125**
■ *Le financement du régime général de la Sécurité sociale* 126
■ *L'affiliation et l'immatriculation* 126

Gualino.

2 – Les prestations de la branche maladie **126**
3 – Les prestations de la branche vieillesse **128**
4 – Les prestations de la branche familiale **130**
5 – La couverture maladie universelle (CMU) **130**
6 – Le revenu de solidarité active (RSA) **130**

Chapitre 19 – La prévoyance complémentaire et les retraites complémentaires **131**

1 – La prévoyance complémentaire **131**
■ *La complémentaire frais de santé* 131
■ *La complémentaire prévoyance* 132
■ *Les organismes assureurs* 132
■ *La portabilité des garanties santé et prévoyance* 132
2 – Les retraites complémentaires **133**

Chapitre 20 – Le chômage **135**

1 – Le régime d'assurance chômage **135**
■ *Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi* 136
a) Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) 136
b) L'offre raisonnable d'emploi (ORE) 136
c) Le contrôle de la recherche d'emploi et les sanctions 137
■ *L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)* 137
■ *L'exercice d'une activité réduite ou conservé* 139
■ *Les droits rechargeables* 139
■ *Les droits des salariés « multi-employeurs »* 139
■ *Les droits sociaux des chômeurs* 139
2 – Le régime de solidarité **140**
■ *L'allocation de solidarité spécifique (ASS)* 140
■ *L'allocation temporaire d'attente (ATA)* 140
3 – Le régime d'activité partielle **141**

Bibliographie **143**

Gualino.

Liste des abréviations

AFF : Allocation de fin de formation
AGFF : Association pour la gestion du Fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO
ACOSS : Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS : Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARRCO : Association des régimes de retraites complémentaires
ASP : Allocation de sécurisation professionnelle
ASS : Allocation de solidarité spécifique
AT : Accident du travail
ATA : Allocation temporaire d'attente
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF : Caisse d'allocations familiales
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CC : Convention collective
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CE : Comité d'entreprise
CET : Compte épargne-temps
CFA : Centre de formation d'apprentis
CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIE : Contrat initiative-emploi
CIF : Congé individuel de formation
CIVIS : Contrat insertion dans la vie sociale
CMU : Couverture maladie universelle
CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie
CNAF : Caisse nationale d'allocations familiales
CNAVTS : Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CPF : Compte personnel de formation
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
CSP : Contrat de sécurisation professionnelle
CTT : Contrat de travail temporaire
CUI : Contrat unique d'insertion
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP : Délégué du personnel
DPAE : Déclaration préalable à l'embauche
DUP : Délégation unique du personnel
ETT : Entreprise de travail temporaire
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IJ : Indemnité journalière
IRP : Institutions représentatives du personnel
MP : Maladie professionnelle
NAO : Négociation annuelle obligatoire
OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
OIT : Organisation internationale du travail
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
ORE : Offre raisonnable d'emploi
PEE : Plan d'épargne d'entreprise
PEI : Plan d'épargne interentreprise
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi
RI : Règlement intérieur
RSA : Revenu de solidarité active
RTT : Réduction du temps de travail
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UCANSS : Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
UT : Unité territoriale

Gualino.

PARTIE 1

Le droit du travail

Chapitre 1	Les sources du droit du travail	17
Chapitre 2	L'inspection du travail	21
Chapitre 3	La négociation collective	25
Chapitre 4	Le règlement intérieur	31
Chapitre 5	La formation en alternance	33
Chapitre 6	La formation professionnelle tout au long de la vie	39
Chapitre 7	L'accès à l'emploi	47
Chapitre 8	Le contrat de travail	53
Chapitre 9	La rupture du contrat de travail	65
Chapitre 10	La durée du travail	75

Gualino.

Chapitre 11	Les congés	85
Chapitre 12	Le salaire et la participation	91
Chapitre 13	Le travail des jeunes et des femmes	97
Chapitre 14	L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail	99
Chapitre 15	La représentation collective	103
Chapitre 16	Le conseil de prud'hommes (conflits individuels)	115
Chapitre 17	Les conflits collectifs	119

Gualino.

Les sources du droit du travail

CHAPITRE 1

Les sources du droit du travail sont multiples : étatique, conventionnelle, contractuelle, jurisprudentielle, communautaire. Elles sont d'importance inégale mais concourent toutes à définir le droit applicable aux relations entre les employeurs et les salariés.

Le droit du travail réglemente les relations de travail entre employeurs et salariés.

Il peut se définir comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire. Il règle à la fois les aspects individuels du travail nés du contrat de travail (la formation du contrat de travail, la rémunération, le licenciement…) et les aspects collectifs du travail (les institutions représentatives du personnel, le droit à la négociation…).

La relation contractuelle étant largement favorable à l'employeur, le but du droit du travail est de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur. Le droit du travail est le droit protecteur du salarié. Il a pour but l'amélioration de la condition salariale.

Le droit du travail s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé, ainsi qu'aux salariés du secteur public ou nationalisé à caractère industriel ou commercial non soumis à un statut particulier.

Les fonctionnaires ont un régime particulier : le statut de la fonction publique. Ils dépendent du droit administratif.

Le droit du travail a les caractéristiques suivantes :

– ***un droit récent*** : il est né au milieu du XIX^e^ siècle ;

– ***un droit autonome*** : il a ses propres tribunaux ;

– ***un droit évolutif*** : il a d'abord été un droit octroyé pour devenir essentiellement un droit négocié. Il s'adapte à l'évolution sociale et économique.

Gualino.

1 L'évolution historique du droit du travail

L'ancien régime

– De l'Antiquité (l'esclavagisme) au Moyen Âge (le servage) le travailleur n'a aucun droit. Avec l'apparition des corporations au XIe siècle la situation s'améliore légèrement pour les compagnons et apprentis.

La révolution française de 1789

– La révolution française de 1789 pose le principe fondamentale de la liberté du travail (décret Allarde). En conséquence elle interdit tout groupement professionnel (loi Le Chapelier). Elle libère l'individu mais isole le travailleur face à l'employeur.
– La révolution industrielle accentue la détérioration de la situation du travailleur (salaire, conditions de travail, hygiène…), d'où la nécessité d'une législation protégeant ce dernier.

La naissance de la législation sociale

1841 – Réduction de la durée du travail des enfants.
1864 – Reconnaissance du droit de grève.
1874 – Création de l'inspection du travail.
1884 – Reconnaissance de la liberté syndicale.
1898 – Loi sur les accidents du travail.
1906 – Code du travail – Institution du repos hebdomadaire obligatoire.
1928 – Création des assurances sociales.
1936 – Accords de Matignon : semaine de 40 heures – 2 semaines de congés payés.
1945 – Création de la Sécurité sociale – Institution des comités d'entreprise.
1950 – Loi sur les conventions collectives – Création du SMIG.
1956 – 3 semaines de congés payés.
1958 – Création de l'assurance chômage (UNEDIC et ASSEDIC).
1962 – Retraite complémentaire pour tous les salariés.
1967 – Participation aux résultats – Création de l'ANPE.
1968 – Accords de Grenelle : revalorisation des salaires – Reconnaissance de la section syndicale.
1969 – 4 semaines de congés payés.
1971 – Loi sur la formation professionnelle continue.
1978 – Loi sur la mensualisation des salaires.
1982 – Semaine de 39 heures – 5 semaines de congés payés – Retraite à 60 ans – Lois Auroux.
1987 – Réforme du droit de licenciement, mise en place du RMI.
1989 – Réforme du travail précaire.
1998 – Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (Aubry I).
2000 – Loi relative à la réduction négociée du temps de travail (Aubry II).
2002 – Loi sur la modernisation sociale.
2003 – Réforme du système de retraite.
2004 – Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
2006 – Loi pour l'égalité des chances.

Gualino.

2007	– Loi de modernisation du dialogue social.
	– Loi en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat.
2008	– Loi réformant l'organisation du service public de l'emploi.
	– Loi de modernisation du marché du travail.
	– Loi relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.
	– Loi généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion.
2009	– Loi réaffirmant le principe du repos dominical et adaptant les dérogations à ce principe.
2010	– Loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi de 2008.
	– Loi portant réforme du système des retraites.
2011	– Loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.
	– Loi relative à l'organisation de la médecine du travail.
2012	– Loi portant création des emplois d'avenir.
2013	– Loi portant création du contrat de génération.
	– Loi relative à la sécurisation de l'emploi.
2014	– Loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.
	– Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
	– Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

2 Les sources du droit du travail

Les sources nationales	
La Constitution	La Constitution de 1958 consacre un certain nombre de droits économiques et sociaux : le droit de grève, la liberté syndicale, le droit au travail…
La loi	Les lois et les ordonnances fixent les principes fondamentaux qui déterminent les droits et les obligations applicables à tous les salariés et employeurs. Les règlements et les décrets précisent l'application des lois.
La jurisprudence	La jurisprudence est l'Interprétation faite par les tribunaux des lois et conventions.
Les sources professionnelles	
Le droit conventionnel	Les conventions ou les accords collectifs sont des accords conclus entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs (ou employeur pris individuellement).
L'usage L'accord atypique	L'usage est une règle non écrite, applicable dans la profession ou dans l'entreprise. L'accord atypique est un engagement unilatéral de l'employeur.
Le réglement intérieur	Le règlement intérieur est établi par l'employeur. Il fixe l'organisation des relations de travail, la discipline et les mesures applicables en matière d'hygiène et de sécurité.
Le contrat de travail	Le contrat de travail est une convention conclue entre l'employeur et le salarié déterminant les conditions d'emploi de ce dernier.

Gualino.

Les sources européennes	
Le droit européen	L'Union européenne pose le principe de la libre circulation des salariés et de l'harmonisation des législations sociales. Le droit du travail français doit se développer dans ce cadre.
Les sources internationales	
Les traités bilatéraux	Ce sont des traités passés entre la France et un pays étranger engageant leurs signataires dans le cadre d'une réciprocité et sur un sujet limité.
Les conventions de l'OIT	Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ne s'appliquent qu'à ceux qui les ont ratifiées. Ses recommandations invitent les États à des réformes sociales.

Hiérarchie des sources



3 La codification du droit du travail

L'ensemble des textes relatifs au droit du travail sont codifiés et regroupés au sein du Code du travail. Il comporte :

– *une partie législative* : textes législatifs (lettre L) ;

– *une partie réglementaire* : les décrets en Conseil d'État (lettre R) ainsi que les décrets simples (lettre D). Les 2 séries d'articles sont numérotées en continu.

Exemple : article L. 1221–1



Gualino.

L'inspection du travail

CHAPITRE
2

L'inspection du travail a pour mission essentielle de veiller à l'application du Code du travail dans tous les domaines ainsi que des conventions et accords collectifs. Dans certains domaines, elle dispose d'un pouvoir de décision.

1 L'organisation de l'inspection du travail

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) regroupent en une administration régionale unique 8 directions ou services de l'État, issus de différents ministères.

La DIRECCTE, interlocuteur unique pour les entreprises, est structurée en 3 pôles :

– ***un pôle entreprises, emploi et économie*** : ce pôle est chargé de soutenir la création, l'innovation et le développement des entreprises, de développer les compétences des salariés, d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques, d'améliorer le service public de l'emploi…

– ***un pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie*** : ce pôle est chargé de contribuer au bon fonctionnement et à la loyauté du marché, d'assurer la protection économique et la sécurité des consommateurs…

– ***un pôle politique du travail*** : ce pôle est chargé d'assurer le respect du droit du travail, d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail, d'appuyer le dialogue social et le développement de la représentation du personnel, d'assurer la veille et le suivi des relations individuelles et collectives du travail.

La DIRECCTE est composé d'***unités territoriales (UT)***, une par département.

Gualino.

L'inspection du travail est composée d'inspecteurs du travail, de contrôleurs du travail dont le champ d'action est limité aux entreprises de moins de 50 salariés et de médecins inspecteurs du travail. Ce sont des fonctionnaires. Ils sont tenus au secret professionnel.

L'inspection du travail est organisée au sein de chaque DIRECCTE. Elle comprend :

– *des unités de contrôle territoriales* : dans chaque région sont créées des unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales qui sont l'échelon généraliste de proximité. Des unités de contrôle interdépartementales, rattachées à une d'unité territoriale, et des unités de contrôle interrégionales, rattachées à une DIRRECTE, peuvent aussi être créées. Ces unités de contrôle sont composées de sections constituant le territoire géographique d'intervention dans lequel un inspecteur du travail ou un contrôleur du travail exerce ses compétences ;

– *des instances spécialisées* : une unité régionale chargée de la lutte contre le travail illégal est créée dans chaque région. Une ou plusieurs unités de contrôle régionales peuvent être créées afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier ;

– *une instance nationale* : un groupe national de veille, d'appui et de contrôle est chargé de mener ou d'apporter un appui à des opérations nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

L'inspection du travail peut intervenir dans toutes les entreprises privées employant des salariés à l'exception de celles relevant d'un contrôle particulier (les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements de la défense nationale).

2 Les attributions de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail dispose, pour l'exercice de sa mission, d'un certain nombre d'attributions :

– *un pouvoir de contrôle* : veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et des conventions et accords collectifs et constater les infractions à ces dispositions ;

– *un pouvoir de décision* : donner son autorisation ou son avis (autorisation préalable pour le licenciement d'un salarié protégé, contrôle du règlement intérieur…) ;

– *un rôle de conciliation* : exercer, à la demande des parties, un rôle de conciliation pour prévenir les conflits individuels ou collectifs ou concilier les parties en présence ;

– *un rôle de conseil* : répondre à toute demande de renseignements formulée par l'employeur ou le salarié et donner un avis sur un différend opposant l'employeur et le salarié.

Il établit pour sa circonscription des statistiques concernant les accidents du travail, le chômage, les conflits collectifs et rédige un rapport annuel sur l'application du droit du travail.

Gualino.

3 Les moyens d'action de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail dispose de moyens d'action pour remplir ses missions.

Droit de visite	Pénétrer librement et sans avertissement préalable, dans tout établissement assujetti à son contrôle.
	Circuler librement au sein de l'entreprise accompagné ou non de l'employeur et/ou d'un délégué du personnel.
	Mener des enquêtes, entendre des témoins sur des problèmes précis (suite à un accident du travail par exemple).
	Décider de faire procéder à des prélèvements – sur les matières et les produits utilisés, l'atmosphère des locaux – à fin d'analyse.
Droit de communication	Se faire communiquer les registres dont la tenue est obligatoire (*cf.* p. 24).

4 La constatation des infractions par l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail amené à constater une infraction a le pouvoir d'appréciation sur les suites qu'il entend donner.

Observation	Simple avertissement à l'employeur pour qu'il fasse cesser sans délai l'infraction.
Mise en demeure	Met l'employeur dans l'obligation de faire cesser l'infraction (obligatoire pour toute infraction concernant l'hygiène et la sécurité).
Procès-verbal	Transmis au préfet et au Parquet qui décide, selon la gravité, de classer le dossier ou d'entamer des poursuites.
Référé	Le juge des référés (président du TGI) est saisi pour ordonner toute mesure d'urgence propre à faire cesser un risque de danger grave et imminent pour des salariés (par exemple, la fermeture temporaire d'une entreprise ou d'un atelier…).

Les observations et les mises en demeure relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques sont communiquées par l'employeur aux membres du CHSCT, aux délégués du personnel et au médecin du travail. Elles sont conservées pendant 5 ans.

L'employeur doit aussi les tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

Un projet de loi prévoit une extension des pouvoirs de l'inspecteur du travail : élargissement de la procédure d'arrêt des travaux en cas de situation dangereuse, mise en place d'amendes administratives en cas de non-respect de certaines dispositions du Code du travail, instauration d'une transaction pénale pour certaines infractions au Code du travail, accès facilité aux documents utiles au contrôle…

Gualino.

5 Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail

Les décisions de l'inspecteur du travail sont obligatoirement motivées lorsqu'il s'agit de décisions individuelles défavorables. Les mises en demeure ainsi que les décisions relevant de l'arbitrage n'ont pas à être motivées.

À l'exception des procès-verbaux, toutes les décisions de l'inspecteur du travail peuvent donner lieu à un recours de la part de l'employeur ou du salarié concerné. Le délai de recours est normalement de 2 mois. Les différents recours sont :

– *le recours gracieux* auprès de l'inspecteur du travail ;

– *le recours hiérarchique* auprès du ministre du Travail ;

– *le recours devant le tribunal administratif*.

Registres et affichages obligatoires

Registres obligatoires :
– le registre unique du personnel ;
– le registre des délégués du personnel ;
– le registre des mises en demeure ;
– le registre du CHSCT (peut être regroupé avec le registre des mises en demeure) ;
– le registre des contrôles techniques de sécurité ;
– le registre des accidents du travail bénins.

Affichages obligatoires :
– l'inspection du travail : nom, adresse, téléphone ;
– le service médical du travail : adresse, téléphone ;
– les secours d'urgence : pompiers, SAMU, hôpital, centre anti-poison, protection civile ;
– l'horaire collectif de travail ;
– le règlement intérieur ;
– l'avis d'existence d'une convention collective et/ou d'un accord collectif d'entreprise ;
– l'avis d'existence d'un accord de participation ;
– la durée du travail, les heures et la durée des repos, le repos hebdomadaire autre que le dimanche ;
– le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
– les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
– les textes relatifs à la lutte contre les discriminations ;
– le numéro de téléphone du service de lutte contre la discrimination raciale ;
– les consignes d'incendie (+ 50 salariés) ;
– la liste nominative des membres du CHSCT ;
– l'ordre des départs en congés.

L'obligation d'information par l'affichage de certains documents peut être remplie par tout moyen.

Gualino.

La négociation collective

CHAPITRE 3

La négociation collective a pour objectif la discussion et la conclusion entre partenaires sociaux de conventions et accords collectifs portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales.

1 Le dialogue social

Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Le Gouvernement leur soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation.

2 Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail

Les conventions et accords collectifs portent sur les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales. Ils visent à assurer une meilleure protection des salariés. Leur finalité est donc d'améliorer la situation des salariés à chaque fois que cela est possible. Ainsi, ils ne peuvent comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur, sauf si la loi l'autorise expressément.

Gualino.

L'ensemble des salariés du secteur privé et du secteur public ou nationalisé à caractère industriel ou commercial, non soumis à un statut particulier, est concerné par l'existence de conventions et accords collectifs de travail.

Les conventions et accords collectifs de travail doivent répondre aux conditions suivantes :

Parties à la négociation	
Employeurs : une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.	***Salariés*** : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (dans certains cas la négociation a lieu avec les représentants du personnel ou avec un salarié mandaté).

Validité des conventions et accords collectifs de travail

Les règles de validité d'un accord collectif, que ce soit au niveau de l'entreprise ou du groupe, au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, sont les suivantes :

- avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la négociation concernée, quel que soit le nombre de votants (*cf.* chapitre 15) ;
- ne pas faire l'objet de l'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, à ces mêmes élections, la majorité des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants. L'opposition doit être exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord (8 jours pour un accord d'entreprise). Elle est écrite et motivée.

Champ d'application

Le champ d'application doit être déterminé dans deux domaines :

- ***territorial*** : il peut être national, régional, départemental, local ou pour une entreprise ;
- ***professionnel*** : il énonce les activités économiques concernées.

Durée d'application

La convention ou l'accord collectif est conclu pour une durée :

- ***déterminée*** : ne peut excéder 5 ans maximum ;
- ***indéterminée*** : mais pouvant être dénoncé à tout moment.

Renouvellement, révision

Les modalités de leur renouvellement ou de leur révision doivent être mentionnées.

Dénonciation

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires ou seulement des employeurs, la convention reste applicable jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou à défaut pendant 1 an. Au-delà, les salariés embauchés avant l'expiration du délai de prorogation conservent le bénéfice des avantages individuels acquis. Si elle émane d'une partie des signataires, les clauses qui leur sont applicables cessent de s'appliquer au terme du même délai de prorogation.

Gualino.

Forme et publicité
La forme est obligatoirement écrite. Le texte doit être déposé : – en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ; – en 2 exemplaires à l'UT DIRECCTE, une version sur support papier signée et une sur support électronique. L'employeur doit afficher un avis informant les salariés de l'existence d'un accord, procurer un exemplaire au CE, DP et délégués syndicaux et tenir un exemplaire à la disposition du personnel.
Date d'application
En principe, la date d'application de l'accord est celle du jour qui suit son dépôt à l'UT DIRECCTE.
Assujettis
Les salariés concernés par l'application d'une convention ou accord collectif sont ceux dont l'employeur est signataire ou membre d'une organisation patronale signataire. La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. Le code NAF/APE conféré par l'INSEE n'est pas à lui seul déterminant pour définir celle-ci. D'autres critères peuvent être pris en compte : l'affiliation syndicale de l'employeur, le chiffre d'affaires le plus élevé…

Il existe différents types de conventions et accords collectifs de travail :

Les accords professionnels ou interprofessionnels	Conclus au niveau soit d'une branche professionnelle soit de l'ensemble des branches professionnelles pour traiter une partie seulement des points abordés par les conventions collectives de branche.
Les conventions collectives de branche	Conclues au niveau des branches d'activité pour définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés concernés.
Les accords d'entreprise	Conclus au niveau d'une entreprise pour adapter la convention collective de branche ou l'accord professionnel. Un accord d'entreprise peut être négocié même en l'absence de convention collective de branche.

La faculté de dérogation – c'est-à-dire la possibilité pour un accord de contenir des dispositions moins favorables qu'un accord de niveau supérieur – suppose que les signataires de l'accord de niveau supérieur n'aient pas exclu cette possibilité.

3 La convention de branche et l'accord professionnel

Les conventions de branche et les accords professionnels se divisent en 2 catégories :

– ***ordinaires*** : applicables seulement aux salariés dont l'employeur est signataire ou membre d'une organisation patronale signataire ;

– ***étendus*** : applicables à l'ensemble des employeurs et salariés d'une branche. Une convention de branche ou un accord professionnel est étendu par un arrêté d'extension du ministre du Travail.

Gualino.

Les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels sont tenues à une *négociation périodique obligatoire* :

Périodicité	Domaines de négociation obligatoire
Une fois par an	Les salaires. La négociation est aussi l'occasion d'un examen de l'évolution économique et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans la branche et des actions éventuelles de prévention envisagées. La négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Une fois tous les 3 ans	– L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ; cet objectif est intégré dans les autres négociations obligatoires. – Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et la prise en compte de la pénibilité au travail. – Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. – Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
Une fois tous les 5 ans	– Les classifications professionnelles. La négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. – L'épargne salariale : les organisations engagent une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

4 L'accord d'entreprise

Un accord d'entreprise peut être conclu dans toute entreprise, qu'il existe ou non des sections syndicales représentatives avec nomination de délégués syndicaux :

– *l'accord d'entreprise conclu avec des délégués syndicaux* : il est valide dans les conditions fixées par les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail. En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale a été désigné dans l'entreprise, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés ;

– *accord d'entreprise conclu avec les représentants du personnel* : dans toute entreprise de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au CE ou à la DUP ou, à défaut, les DP, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Gualino.

La validité de l'accord est subordonnée à la conclusion par des membres titulaires élus au CE ou, à défaut, des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections et à l'approbation par la commission paritaire de branche qui doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit ;

– *accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés* : dans toute entreprise dépourvue de délégué syndical et en cas de carence d'élections professionnelles, des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Chaque organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié. Le salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par mois.

La validité de l'accord signé par un salarié mandaté est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un accord d'entreprise peut comporter, sauf en matière de salaires minima, de classifications et de prévoyance collective, des clauses dérogeant à celles contenues dans les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels sauf s'ils en disposent autrement.

5 La négociation annuelle obligatoire (NAO)

Dans toute entreprise où est constituée une ou plusieurs sections syndicales représentatives avec nomination de délégués syndicaux, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières fixées par la loi. ***L'obligation de négocier annuellement est une obligation de moyens***. ***Elle n'impose pas*** à l'employeur et aux organisations syndicales ***de parvenir à un accord***.

Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire (NAO) portant sur :

– *les salaires effectifs* ;

– *la durée effective et l'organisation du temps de travail*, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés ;

La NAO peut aussi porter sur la formation et/ou la réduction du temps de travail. Elle est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi et du travail précaire ainsi que les prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise. Elle donne lieu à une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs.

Gualino.

Chaque année, dans le cadre d'une négociation distincte ou non de la NAO, l'employeur engage une négociation sur :

– *les objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre* (négociation triennale en cas d'accord) ;

– *l'épargne salariale*, dès lors que les salariés de l'entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise sur l'épargne salariale ;

– *la création d'un régime de prévoyance complémentaire*, dès lors que les salariés de l'entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise sur ce thème ;

– *l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés* et leur accès à la formation professionnelle (négociation triennale en cas d'accord).

L'employeur doit prendre l'initiative d'engager chaque négociation dans les 12 mois qui suivent la précédente négociation. À défaut d'initiative de sa part, elle s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les 15 jours suivant celle-ci.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les 3 ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, une négociation portant sur :

– la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, notamment en matière de formation ou d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

– les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;

– les modalités d'abondement, par l'employeur, du compte personnel de formation des salariés ;

– les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;

– les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

– le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

La négociation peut également porter sur les thèmes abordés par les accords de méthode (*cf.* p. 68).

L'employeur peut aussi engager une négociation triennale portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs.

Gualino.

Le règlement intérieur

CHAPITRE
4

L'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur dès lors qu'il emploie au moins 20 salariés. Par contre son pouvoir disciplinaire s'exerce sans condition d'effectif. Les deux sont réglementés par le Code du travail.

1 L'établissement du règlement intérieur

L'établissement du règlement intérieur (RI) est ***obligatoire dans toute entreprise de 20 salariés ou plus***. Pour son élaboration, l'employeur doit respecter la procédure suivante :

1. Rédiger le projet de règlement intérieur ;
2. Consulter pour avis le CHSCT sur les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité et le CE (ou DP) sur l'ensemble du projet ;
3. Transmettre à l'inspecteur du travail 2 exemplaires du RI accompagnés des avis des représentants du personnel. Ce dernier peut exiger le retrait ou la modification de clauses contraires à la loi ;
4. Déposer un exemplaire du RI au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;
5. Afficher le RI sur les lieux de travail et d'embauche. Il ne peut entrer en application qu'un mois, au minimum, après le dépôt.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

– ***les mesures d'application*** de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ;

– ***les règles générales et permanentes*** relatives à la discipline (nature et échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) et les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;

– ***les dispositions relatives aux harcèlements*** moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Il ne doit pas comporter de clauses contraires aux lois ou conventions collectives, de restrictions aux droits et aux libertés des personnes ou de dispositions discriminatoires (sexe, mœurs, origines...).

Gualino.

2 Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Le pouvoir disciplinaire *s'applique dans toute entreprise sans condition d'effectif*.

Une sanction disciplinaire est une mesure autre que des observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié, considéré par lui 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.

L'agissement fautif du salarié peut être un manquement aux règles de discipline générale de l'entreprise, une inexécution fautive du travail ou une exécution volontairement défectueuse.

Aucune sanction ne peut être prononcée sans qu'une procédure disciplinaire ait été respectée par l'employeur. La procédure dépend du fait que la sanction envisagée a ou non une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'échelle des sanctions et la procédure applicable sont les suivantes :

L'échelle des sanctions		Procédure applicable
Avertissement ou blâme	Simple rappel à l'ordre ou simple mise en garde.	**Procédure courte** : la sanction est notifiée par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) et motivée.
Mise à pied disciplinaire	Suspension temporaire du contrat de travail non rémunérée.	**Procédure longue** : – ***convocation à un entretien préalable*** : l'employeur convoque le salarié à un entretien par lettre, en précisant l'objet, la date, l'heure et la possibilité d'assistance par une personne de son choix ; – ***entretien préalable*** : au cours de l'entretien, l'employeur énonce le ou les motifs de la sanction envisagée et entend les explications du salarié ; – ***notification motivée de la sanction*** : la sanction est notifiée par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) dans le délai de 2 jours ouvrables à 1 mois après l'entretien préalable.
Mutation	Affectation du salarié à un autre poste de qualification équivalente.	
Rétrogradation	Affectation du salarié à un autre poste de qualification inférieure avec réduction de la rémunération.	
Licenciement pour faute disciplinaire	Départ définitif du salarié de l'entreprise (procédures disciplinaire et de licenciement confondues).	

La prescription : aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois pour une même faute. Par contre, en cas de récidive, il peut invoquer des fautes passées – de même nature – et déjà sanctionnées pour appliquer une sanction plus importante. Le délai maximum est de 3 ans ; passé ce délai, il ne peut plus invoquer une faute antérieure même en cas de récidive.

Gualino.

La formation en alternance

CHAPITRE
5

La formation en alternance a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi, à des jeunes ou à des chômeurs de longue durée en difficulté de réinsertion, en associant une expérience en entreprise à une formation théorique.

1 Le contrat d'apprentissage

■ *L'apprentissage*

L'apprentissage est une forme de ***formation alternée*** qui a pour but de donner à des jeunes une formation générale – théorique et pratique – en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement (CAP, BEP, Bac pro, BTS, licence, master...) ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certificats professionnels.

La formation fait l'objet d'un contrat de travail de type particulier : le contrat d'apprentissage. L'apprenti a donc le statut de salarié. La formation de l'apprenti est assurée par :

– l'entreprise pour la formation pratique ;

– le centre de formation d'apprentis (CFA) pour la formation théorique (enseignement général et technologique). Le temps de formation du CFA est considéré comme temps de travail. Il ne peut être inférieur à 400 heures par an (240 heures en cas de redoublement).

■ *Le contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un ***contrat de travail de type particulier*** par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation méthodique et complète à un jeune travailleur qui s'oblige en retour à travailler pour lui pendant la durée du contrat.

Gualino.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu soit pour une durée déterminée (CDD), soit pour une durée indéterminée (CDI). Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage pendant laquelle les dispositions concernant le contrat d'apprentissage s'appliquent. À l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit sans qu'aucune période d'essai ne soit imposée.

Un salarié en CDI peut aussi conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Le CDI est alors suspendu pendant la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Le contrat d'apprentissage fait l'objet d'un écrit établi, à l'aide du contrat-type, en 3 exemplaires originaux (employeur, apprenti et service chargé de l'enregistrement), ou d'une dématérialisation par voie électronique pour simplifier la procédure d'enregistrement. Il est adressé au service chargé de l'enregistrement (chambre de commerce, chambre des métiers ou chambre d'agriculture) au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, accompagné du visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage comporte des mentions obligatoires :

– le nom et l'adresse de l'employeur, de l'apprenti et de son représentant légal si nécessaire ;

– la désignation du diplôme sanctionnant cette formation ;

– la date de début et de fin du contrat ainsi que sa durée ;

– le salaire de l'apprenti pour chaque année de l'apprentissage ;

– la dénomination et l'adresse du CFA ;

– le nom du ou des maîtres d'apprentissage avec les titres ou diplômes dont ils sont titulaires, ainsi que la durée de leur expérience professionnelle.

Capacités de l'employeur	Capacités de l'apprenti
Garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.	Être âgé de 16 ans au moins (15 ans s'il sort de 3e) à 25 ans au plus au début de l'apprentissage (dérogations à la limite d'âge supérieure dans certains cas). Avoir subi une visite médicale d'embauche par le service médical du travail.
Obligations de l'employeur	**Obligations de l'apprenti**
Celles liées habituellement au contrat de travail.	
– Inscrire l'apprenti auprès d'un CFA. – Assurer la formation pratique de l'apprenti. – Inscrire l'apprenti à l'examen. – Prévenir les parents en cas d'absence (apprenti mineur).	– Suivre les enseignements du CFA. – Effectuer le travail qui lui est confié, celui-ci doit être en relation avec sa formation. – Se présenter à l'examen préparé.

Gualino.

■ La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat peut varier entre 1 et 3 ans en fonction de la durée du cycle de formation et/ou du type de profession et du niveau de qualification préparés (portée éventuellement à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti). Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti.

Sauf dérogation, la date du début de l'apprentissage ne peut être antérieure à plus de 3 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du CFA.

■ La rémunération de l'apprenti

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un ***salaire déterminé en pourcentage du SMIC*** qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1re année	2e année	3e année
16 – 17 ans	25 %	37 %	53 %
18 – 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

Si le salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé est plus favorable que le SMIC, les pourcentages s'appliquent sur celui-ci.

Les années d'apprentissage sont déterminées de date à date à partir de la naissance du contrat. Le pourcentage variant en fonction de l'âge est appliqué à compter du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

■ La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage

La résiliation du contrat d'apprentissage est ***libre pendant les 2 premiers mois constituant la période d'essai***. À l'issue de cette période, le contrat d'apprentissage peut être résilié :

– par accord entre les deux parties ou par le conseil de prud'hommes (faute grave, inaptitude...) ;

– en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ;

– à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme préparé (délai de prévenance de 2 mois).

Gualino.

La rupture de plein droit du contrat peut être prononcée soit par le préfet en cas de non-respect par l'employeur des dispositions applicables aux apprentis, soit par le directeur de l'UT DIRECCTE en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

■ *Les contrats d'apprentissage successifs*

L'apprenti peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes sanctionnant des qualifications différentes de même niveau (limité à 3) ou de niveaux différents.

2 Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un CDI ou un CDD à temps complet destiné à ***permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel*** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue par la convention collective ou une qualification figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale pour l'emploi ***et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle***.

Le contrat de professionnalisation associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation.

Il peut être conclu par tout employeur assujetti à la contribution au financement de la formation professionnelle (sauf les employeurs d'employés de maison et d'assistants maternels).

Le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit :

– être âgé de 16 à 25 ans en vue de compléter sa formation initiale ;

– être âgé de 26 ans et plus s'il est demandeur d'emploi, bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation a les caractéristiques suivantes :

Durée du contrat	– ***Indéterminée*** : la période de professionnalisation se situe au début du contrat. – ***Déterminée*** : la durée du contrat de travail correspond à la durée de l'action de professionnalisation. Le CDD peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec à l'examen, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation. La durée minimale de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois, si le bénéficiaire du contrat est sans qualification professionnelle reconnue, ou si la nature de la qualification visée l'exige.
Période d'essai	Sa durée correspond à celle applicable au CDI ou au CDD.
Durée du travail	Correspond à la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, temps de formation compris.

Gualino.

Rémunération	Pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation : – *moins de 26 ans* : • moins de 21 ans : 55 % du SMIC, • moins de 26 ans : 70 % du SMIC. Taux majorés de 10 % si titulaire d'un Bac pro ou d'un titre équivalent ; – *26 ans et plus* : la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.
Formation	L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le bénéficiaire du contrat de professionnalisation s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. La durée minimale de la formation est comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI. La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % par voie conventionnelle. L'employeur désigne un tuteur chargé d'accueillir et de guider le bénéficiaire du contrat dans l'entreprise.

3 Les stages en entreprise

Les enseignements scolaires et universitaires peuvent comporter, respectivement, des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages. Ils sont soumis aux mêmes règles.

Tout stage ou toute période de formation en milieu professionnel doit faire l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement qui précise les engagements respectifs des parties à la convention. Aucune convention ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Le stage est intégré à un cursus pédagogique. Sa durée ne peut dépasser ***6 mois renouvellement inclus***. Le stage s'effectue sous la direction et le contrôle de l'établissement d'enseignement. Le jeune en stage n'étant pas sous la subordination juridique de l'employeur conserve son statut d'élève ou d'étudiant.

Gualino.

L'entreprise d'accueil doit :

– respecter un délai de carence entre chaque convention (le tiers de la durée du stage précédent) ;

– accueillir un nombre de stagiaires inférieur à un pourcentage de l'effectif de l'entreprise (10 %) ;

– inscrire chaque stagiaire sur le registre unique du personnel ;

– faire passer une visite médicale au stagiaire ;

– respecter les règles relatives à la durée du travail ainsi que les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en vigueur dans l'entreprise ;

– verser une gratification au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage dès lors qu'il est d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non, au cours de la même année. À défaut de convention de branche ou d'accord professionnel étendu, le montant horaire de la gratification est fixé à 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (15 % au 1er septembre 2015).

4 Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objet d'organiser pour les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salarié.

Le bénéficiaire est un jeune sans emploi âgé de 16 à 25 ans révolus dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou qui n'a pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur ou qui a été inscrit comme demandeur d'emploi au minimum 12 mois dans les 18 derniers mois.

Le CIVIS est un contrat d'accompagnement et non un contrat de travail. Il est signé par le jeune et, au nom de l'État, par la mission locale ou la Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Le contrat prévoit les engagements du jeune pour la mise en œuvre de son projet d'insertion professionnelle, les actions engagées par l'État à cet effet et les modalités de leur évaluation.

Le CIVIS est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé pour une durée maximale d'un an lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint. Pour les jeunes sans diplôme (ni CAP ou ni BEP), le contrat peut être renouvelé par périodes successives d'une année, jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

Le titulaire d'un CIVIS, âgé de 18 à 25 ans révolus, peut bénéficier d'un soutien de l'État sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles il ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation, dans la limite de 1 800 € par an.

Gualino.

La formation professionnelle tout au long de la vie

CHAPITRE
6

La formation professionnelle est un droit pour le salarié à la formation et à la qualification professionnelle tout au long de sa vie. L'initiative de la formation revient soit à l'employeur soit au salarié.

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de promotion des salariés.

Tout salarié bénéficie d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif prioritaire est d'améliorer sa qualification. Cet accompagnement, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du ***service public de l'orientation tout au long de la vie***, lui permet :

– d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;

– de connaître ses compétences et d'identifier celles à acquérir pour son évolution professionnelle ;

– d'identifier les emplois correspondant aux compétences qu'il a acquises ;

– d'être informé sur les dispositifs mobilisables pour la réalisation de son projet professionnel.

Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de cet accompagnement.

1 La formation à l'initiative de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Gualino.

■ *L'entretien professionnel*

Tout salarié bénéficie ***tous les 2 ans*** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien qui n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après certaines absences (congé maternité, arrêt longue maladie…).

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié permettant :

– de vérifier qu'il a bien bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels ;

– d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE et a bénéficié d'une progession salariale ou professionnelle.

■ *Le plan de formation*

Le plan de formation est l'ensemble des ***actions de formation retenues par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par l'entreprise*** (formations proposées par l'employeur et celles acceptées par lui provenant de propositions du CE ou DP ou de demandes individuelles). Il donne lieu chaque année à la consultation des représentants du personnel.

Le plan de formation se compose de 2 types d'actions de formation :

– *les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi* ;

– *les actions de développement des compétences*.

■ *La formation hors du temps de travail*

Les actions de développement des compétences peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur dans lequel il est précisé la nature des engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié a suivi la formation et satisfait aux évaluations prévues (promotion, augmentation de salaire…).

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Le refus du salarié de suivre ce type d'actions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Gualino.

■ *La clause de dédit-formation*

La clause de dédit-formation a pour but d'***obtenir d'un salarié bénéficiant d'une formation financée par l'entreprise l'engagement de rester au service de celle-ci pendant une durée minimale***. En cas de départ anticipé, il s'engage à rembourser les frais de formation ou à verser une indemnité forfaitaire. Cette clause peut figurer au contrat de travail ou l'employeur peut demander au salarié de la signer avant la formation.

2 Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) crée un droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. Le CPF permet au salarié de se constituer un capital temps de formation qu'il utilise à son initiative, avec ou sans l'accord de l'employeur.

Les caractéristiques du compte personnel de formation sont les suivantes :

Bénéficiaire	Toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi (15 ans si elle est en apprentissage) ou à la recherche d'un emploi (y compris les jeunes sortis du système scolaire obligatoire en recherche d'emploi).
Acquisition	Le CPF est comptabilisé en heures de formation. Il est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année. ***L'alimentation se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.*** Pour le salarié à temps partiel, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le CPF peut être abondé en application d'un accord collectif ou lors de la mise en œuvre de l'action de formation par l'employeur, le salarié, l'OPCA, le compte pénibilité, l'État ou la région. L'abondement n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond.
Information	Le titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service donne aussi des informations sur les formations éligibles et permet de disposer d'un ***passeport d'orientation, de formation et de compétences*** consultable exclusivement par son titulaire.
Formations éligibles	Les formations éligibles dans le cadre du CPF sont : – les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; – les formations sanctionnées par une certification et figurant sur une liste élaborée soit par un accord collectif, soit par une commission paritaire de l'emploi et de la formation ; – l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Gualino.

Mise en œuvre	– ***Formation suivie en dehors du temps de travail*** : elle n'est pas soumise à l'accord de l'employeur. – ***Formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail*** : l'accord préalable de l'employeur est nécessaire à la fois sur le calendrier de la formation et sur son contenu (sauf pour une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou pour un accompagnement à la VAE). L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 30 jours qui suivent la demande, vaut acceptation. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.
Portabilité du CFP	Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Elles lui permettent de financer une formation éligible au CPF.

3 La formation à l'initiative du salarié

■ *Le congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation (CFI) a pour objet de ***permettre à tout salarié***, quel que soit son contrat de travail, ***de suivre à son initiative et à titre personnel des actions de formation*** dans le but d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Les particularités du congé individuel de formation sont les suivantes :

Ancienneté	– ***Salarié sous CDI*** : avoir 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, en qualité de salarié (36 mois entreprise artisanale) dont 12 mois dans l'entreprise. – ***Salarié sous CDD*** : 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois (36 mois dans les 7 dernières années dont 8 mois dans les 24 derniers mois, entreprise artisanale). Tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut obtenir de l'organisme paritaire la prise en charge des frais liés à une formation se déroulant en dehors du temps de travail.
Délai de franchise	Respecter un délai de franchise, entre 2 congés, de 6 mois à 6 ans.
Délai de prévenance	Formuler sa demande en respectant un délai de prévenance : – 60 j à l'avance pour un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel ; – 120 j à l'avance pour un stage entraînant une interruption continue de travail d'au moins 6 mois.
Durée du congé	Maximum un an pour un stage temps plein et 1 200 h pour un stage discontinu.

Gualino.

Rémunération	En général 80 % du salaire si le stage est pris en charge par un organisme paritaire. Elle est versée par l'employeur qui est remboursé par l'organisme paritaire.

L'employeur peut différer la demande si le nombre de salariés absents au titre du CIF est atteint ou la reporter s'il estime après consultation du CE ou DP que l'absence du salarié est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le report ne peut excéder 9 mois.

■ *Le congé de bilan de compétences*

Le congé de bilan de compétences a pour objet de ***permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles*** ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Les résultats du bilan de compétences ne sont communiqués qu'à l'intéressé.

Le bilan de compétences peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ; dans ce cas, le consentement du salarié est obligatoire et son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les particularités du congé de bilan de compétences sont les suivantes :

Ancienneté	Avoir au moins 5 ans consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise (pour le salarié sous CDD, mêmes conditions que pour le CIF).
Délai de franchise	Respecter un délai de franchise, entre 2 congés, de 5 ans.
Délai de prévenance	Formuler sa demande en respectant un délai de prévenance de 2 mois à l'avance.
Durée du congé	Maximum 24 h de temps de travail consécutives ou non.
Rémunération	La prise en charge est possible auprès de l'organisme compétent pour le CIF ; dans ce cas, l'employeur maintient la rémunération puis est remboursé par l'organisme.

Le report, en raison des nécessités propres à l'entreprise, ne peut excéder 6 mois.

■ *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La validation est prononcée par un jury. Elle produit les mêmes effets que le succès aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

La personne qui demande la VAE doit justifier d'avoir exercé pendant au moins 3 ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec l'objet de sa demande.

La VAE peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ; dans ce cas, le consentement du salarié est obligatoire et son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Gualino.

Le salarié peut bénéficier d'un congé pour préparer la VAE et être assisté dans sa démarche par un organisme spécialisé. Les particularités du congé pour préparer la VAE sont les suivantes :

Ancienneté	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour le droit au congé.
Délai de franchise	Respecter un délai de franchise, entre 2 congés, d'un an.
Délai de prévenance	Formuler sa demande en respectant un délai de prévenance de 2 mois à l'avance.
Durée du congé	Maximum 24 h de temps de travail consécutives ou non.
Rémunération	La prise en charge est possible auprès de l'organisme compétent pour le CIF ; dans ce cas, l'employeur maintient la rémunération puis est remboursé par l'organisme.

Le report, en raison des nécessités propres à l'entreprise, ne peut excéder 6 mois.

■ *Le congé de formation des jeunes travailleurs*

Le congé de formation des jeunes travailleurs a pour objet de ***permettre à un jeune, entrant dans la vie active sans formation, de pouvoir suivre un stage de 200 heures maximum*** par an avec maintien de son salaire.

Le bénéficiaire doit être âgé de 25 ans au plus, ne pas être titulaire d'un diplôme professionnel et avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

■ *Le congé examen*

Le congé examen a pour but de ***permettre à un salarié de préparer et passer un examen en vue de l'obtention d'un diplôme*** de l'enseignement technologique homologué. Le salarié peut bénéficier de plusieurs congés de ce type au cours d'une même année avec maintien de son salaire.

Étant une modalité particulière du CIF, le congé examen répond aux mêmes conditions concernant l'ancienneté et la demande.

La durée du congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail par année pour la préparation du ou des examens plus le temps nécessaire pour passer l'examen.

■ *La période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de ***favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi d'un salarié sous CDI, susceptible de rencontrer des difficultés professionnelles***.

La période de formation est d'une durée minimale de 70 heures sur 12 mois calendaires. Elle se déroule en principe durant le temps de travail. Elle peut aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF ou de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié la nature des

Gualino.

engagements souscrits par l'entreprise dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La période de formation donne droit au maintien du salaire ou au versement de l'allocation de formation si elle se déroule en dehors du temps de travail.

■ *La période de mobilité volontaire sécurisée*

La période de mobilité volontaire sécurisée a pour objet de permettre au salarié, avec l'accord de son employeur, d'exercer une activité dans une autre entreprise. Pendant cette période, son contrat de travail est suspendu. Son bénéfice est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La période de mobilité donne lieu à un avenant au contrat de travail qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet, le terme de la période de mobilité, les modalités d'un retour anticipé, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix de ne pas réintégrer l'entreprise.

À son retour, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. S'il choisit de ne pas réintégrer son entreprise, le contrat de travail est rompu. Cette rupture constitue une démission sans aucun préavis, sauf s'il est prévu par l'avenant.

■ *Le congé d'enseignement et de recherche*

Le congé d'enseignement et de recherche a pour but de ***permettre à un salarié soit de dispenser***, à temps plein ou à temps partiel, ***un enseignement technologique ou professionnel***, soit ***de se livrer à une activité de recherche et d'innovation***.

Le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et respecter un délai de franchise entre deux congés. La durée du congé ne peut excéder un an. Le congé peut être à temps plein ou à temps partiel (8 heures par semaine ou 40 heures par mois). Le salarié n'a pas droit au maintien de son salaire.

■ *Le congé pour participer aux instances de la formation continue*

Le congé pour participer aux instances de la formation continue a pour but de permettre au salarié désigné à cet effet de siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelés à traiter des problèmes de l'emploi et de la formation et de participer à un jury d'examen.

L'employeur doit accorder au salarié le temps nécessaire à l'accomplissement de son activité (sauf en cas d'absence préjudiciable) et maintenir sa rémunération.

Gualino.

4 Le rôle des représentants du personnel

L'employeur consulte, chaque année, le CE sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Il est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Chaque année, au cours de ***2 réunions spécifiques***, le CE émet ***un avis*** :

– au cours de la 1re réunion, sur l'exécution du plan de formation de l'entreprise lors de l'année précédente et sur celui de l'année en cours ;

– au cours de la 2e réunion, sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Ces 2 réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours. Un accord d'entreprise peut modifier le calendrier de ces 2 réunions.

À l'occasion de ces réunions, le CE est consulté sur la mise en œuvre du CPF, des périodes et des contrats de professionnalisation, sur les conditions d'accueil des jeunes dans l'entreprise (formation en alternance, stagiaires) ainsi que sur les reports de demande de congé formation à l'initiative des salariés.

5 Le financement de la formation professionnelle continue

Toute entreprise est tenue de consacrer chaque année au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage minimum, variable en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé par rapport aux salaires payés pendant l'année civile en cours.

Le montant de la contribution au financement de la formation professionnelle est fixée à :

– *entreprises de moins de 10 salariés : 0,55 %* ;

– *entreprises d'au moins 10 salariés : 1 %*. Elle peut être abaissée à 0,8 % si un accord d'entreprise, conclu pour 3 ans, prévoit que l'entreprise s'engage à consacrer, chaque année, au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF et à son abondement.

L'entreprise qui atteint ou dépasse l'effectif de 10 salariés conserve le taux de 0,55 % l'année du dépassement et les 2 années suivantes.

L'entreprise, quel que soit son effectif, occupant un ou plusieurs salariés sous CDD doit verser une contribution égale à 1 % du montant des salaires payés à ces salariés. Cette contribution vient en complément de la participation légale.

L'entreprise de travail temporaire est soumise à une contribution de 2 %.

Gualino.

L'accès à l'emploi

CHAPITRE 7

Le placement des demandeurs d'emploi répond à 3 critères : la gratuité, l'égalité de traitement, et la transparence des offres d'emplois. Plusieurs acteurs participent au service public de l'emploi.

1 Les organismes de placement des demandeurs d'emploi

■ *Le service public de l'emploi*

Le service public de l'emploi comprend le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il repose sur 3 catégories d'acteurs :

– *les acteurs qui assurent le service public de l'emploi* : Pôle emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;

– *les acteurs qui participent au service public de l'emploi* : les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les organismes liés à l'État par une convention relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, les entreprises de travail temporaire ainsi que les agences de placement privées ;

– *les acteurs qui concourent au service public de l'emploi* : les collectivités territoriales et leurs groupements.

Gualino.

■ *Pôle emploi*

Pôle emploi est chargé d'assurer les missions suivantes : l'accueil, l'orientation, le placement, l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux, par le biais de l'UNEDIC continuent à administrer le régime d'assurance chômage et à fixer les modalités d'indemnisation de la privation d'emploi.

Pôle emploi est administré par un conseil d'administration qui comprend :

– 5 représentants de l'État ;

– 5 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

– 5 représentants des employeurs désignés par les organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

– 2 personnalités qualifiées choisies en raison de leurs compétences dans les domaines d'activité de Pôle emploi et désignées par le ministre du Travail ;

– 1 représentant des collectivités territoriales, désigné sur proposition conjointe des associations des collectivités concernées.

Pôle emploi a pour mission de :

– ***prospecter le marché du travail***, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi. L'employeur n'est pas tenu de l'informer des places vacantes au sein de son entreprise ;

– ***accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes***, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel ;

– ***procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi*** et tenir celle-ci à jour, ce qui comprend le contrôle de la recherche d'emploi et les décisions de radiation ;

– ***assurer le versement des allocations de remplacement*** pour le compte du régime d'assurance chômage et du régime de solidarité.

Toute personne à la recherche d'un emploi doit requérir son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi.

■ *Les maisons de l'emploi*

Les maisons de l'emploi, créées dans chaque région, associent l'État, Pôle emploi, les collectivités territoriales et, selon les cas, les organismes consulaires, les missions locales, les organismes de formation…

Gualino.

Elles ont pour mission :

– de mutualiser les moyens de chacun des acteurs du service public de l'emploi pour une meilleure efficacité du service rendu aux entreprises et aux demandeurs d'emploi ;

– d'améliorer l'ancrage territorial du service public de l'emploi, notamment en facilitant la participation des collectivités territoriales ;

– de participer à la mise en œuvre des actions de reclassement des salariés licenciés ou menacés de licenciement.

■ *Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*

Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ont pour objet d'aider les jeunes de 16 à 25 ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement.

■ *Le placement privé*

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

La fourniture de services de placement est exclusive de toute autre activité à but lucratif, à l'exception des services ayant pour objet le conseil en recrutement ou en insertion professionnelle.

Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur pour un motif discriminatoire.

Le principe de gratuité de l'activité de placement s'applique aux personnes à la recherche d'un emploi. La facturation de services de placement aux employeurs est autorisée.

■ *L'offre d'emploi*

Le principe de libre diffusion des offres d'emploi est autorisé. La vente d'offres ou de demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé, est interdite. Par contre, l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant est autorisée.

Le principe général de non-discrimination s'applique au contenu des offres d'emploi. Toute offre d'emploi publiée ou diffusée doit être datée.

Gualino.

■ *Le recrutement*

L'employeur procède à un premier tri des candidats, en fonction des critères définis, pour le poste à pourvoir. Cette sélection se réalise par l'analyse du curriculum vitæ et de la lettre de candidature accompagnant le CV. L'employeur peut ensuite pour sélectionner les candidats retenus utiliser différents moyens : l'essai professionnel, le questionnaire d'embauche, l'entretien…

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi est tenu d'y répondre de bonne foi.

2 L'embauche

■ *L'âge d'admission au travail*

L'âge d'admission au travail est de ***16 ans***, fin de l'obligation scolaire (15 ans pour l'apprentissage).

Les enfants de plus de 14 ans peuvent, pendant la moitié de leurs vacances scolaires, effectuer des travaux légers. L'employeur doit obtenir un accord préalable de l'inspecteur du travail.

■ *L'interdiction de toute discrimination*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, 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, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison :

– de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap ;

– du fait qu'elle a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral, qu'elle ait témoigné de tels agissements ou qu'elle les ait relatés.

Gualino.

■ *Les priorités d'emploi*

L'employeur doit, avant de pourvoir un poste, s'assurer qu'il n'existe pas de salariés bénéficiant d'une priorité d'emploi. Les différentes priorités d'embauche sont :

– ***la priorité de proposition*** pour le salarié occupant un emploi à temps partiel ou complet pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou partiel ;

– ***le droit à réintégration*** pour le salarié à l'issue d'un congé maternité ou parental d'éducation, d'un congé pour accident du travail, d'un congé de formation, d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise ou après un mandat parlementaire ;

– ***la priorité de réembauchage*** pendant un an pour le salarié dont le contrat a été rompu ou qui n'a pu être réintégré (licenciement économique ou congé postnatal) ;

– ***l'obligation d'emploi de salariés handicapés*** : toute entreprise d'au moins 20 salariés doit occuper un pourcentage obligatoire d'handicapés fixé à 6 % de l'effectif. L'entreprise peut s'acquitter de cette obligation par le versement d'une contribution financière.

■ *L'emploi des travailleurs étrangers*

Les ressortissants des États membres de l'Union européenne peuvent exercer toute activité salariée sur l'ensemble du territoire sans avoir à solliciter d'autorisation de travail.

Les ressortissants des États non membres de l'Union européenne sont soumis au contrôle de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Pour exercer une activité, le travailleur étranger doit être titulaire d'une carte unique valant à la fois autorisation de séjour et autorisation de travail (carte de séjour temporaire ou carte de résident valable 10 ans).

3 Les formalités de l'embauche

L'employeur doit, avant toute embauche, procéder à une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend (URSSAF ou caisse de mutualité agricole s'il s'agit d'un salarié agricole). Cette déclaration comporte :

– les informations relatives à l'entreprise : dénomination sociale, code APE, adresse... ;

– les informations relatives au salarié embauché : nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, numéro de Sécurité sociale ;

– la date et l'heure d'embauche ;

– la nature, la durée du contrat ainsi que la durée de la période d'essai éventuelle.

Gualino.

La DPAE permet à l'employeur d'accomplir, si nécessaire, les déclarations et demandes suivantes :

– l'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale et au régime d'assurance chômage, en cas d'embauche du premier salarié ;

– la demande d'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;

– la demande d'adhésion de l'employeur à un service de santé au travail ;

– la demande d'examen médical d'embauche du salarié.

Cette déclaration, adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, est transmise à l'organisme par lettre recommandée avec AR, par télécopie ou par voie électronique. L'organisme transmet à l'employeur un accusé de réception de la déclaration uniquement s'il a effectué la démarche par voie électronique.

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.

L'employeur procède à l'inscription du nouveau salarié sur le registre unique du personnel. La tenue de ce registre est obligatoire pour l'employeur. Elle peut être faite sur support informatique.

L'employeur doit faire passer la visite médicale d'embauche au salarié au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'employeur doit transmettre à l'UT DIRECCTE, dans les 8 premiers jours de chaque mois, le relevé des contrats de travail conclus et résiliés. Cette déclaration mensuelle des mouvements de personnel ne concerne que les entreprises occupant au moins 50 salariés.

La lutte contre le travail dissimulé

Est considéré comme travail dissimulé, ou travail clandestin, toute dissimulation totale ou partielle d'une activité professionnelle de production, de transformation ou de prestation de services – exercée à but lucratif – par une personne physique ou morale qui s'est soustraite intentionnellement à l'une des obligations suivantes :

– requérir son immatriculation – lorsque celle-ci est obligatoire – au répertoire des métiers ou au registre du commerce des sociétés ;

– procéder aux déclarations obligatoires aux organismes de protection sociale et à l'administration fiscale ;

– effectuer, en cas d'emploi de salariés, au moins deux des obligations suivantes : la remise de bulletin de salaire, la tenue du livre de paie ou la tenue du registre unique du personnel.

Le délit de travail dissimulé est également constitué lorsqu'une entreprise a eu recours à des pratiques de fausse sous-traitance, c'est-à-dire si, sous couvert d'un contrat de sous-traitance, elle emploie des travailleurs en état de subordination caractérisant un travail salarié.

Gualino.

Le contrat de travail

CHAPITRE
8

L'existence d'un contrat de travail se déduit lorsqu'une activité professionnelle est exercée sous l'autorité d'un employeur. Le contrat de travail est soumis à des formes particulières. Il peut aussi contenir des clauses négociées librement par les parties, à condition de respecter les règles légales et conventionnelles.

1 Les dispositions communes aux contrats de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, l'employeur, moyennant une rémunération, le salaire.

Les différents contrats de travail	Types de contrat	
Le contrat de droit commun : le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).	CDI	
Les contrats de travail précaires :		
– le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;		CDD
– le contrat de travail temporaire (l'intérim) ;	CDI	CDD
– le contrat de travail à temps partagé ;	CDI	
– le contrat de travail saisonnier ;		CDD
– le contrat de mission à l'exportation ;	CDI	
– le CDD senior ;		CDD
– le contrat étudiant au sein des établissements d'enseignement supérieur.		CDD
Les contrats de travail destinés à l'aménagement du temps de travail :		
– le contrat de travail à temps partiel ;	CDI	CDD
– le contrat de travail intermittent.	CDI	
Les contrats de travail destinés à la formation et/ou à l'insertion :		
– le contrat d'apprentissage (*cf.* chapitre 4) ;	CDI	CDD
– le contrat de professionnalisation (*cf.* chapitre 4) ;	CDI	CDD
– le contrat initiative-emploi (CIE) ; } Contrat unique d'insertion	CDI	CDD
– le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ; } Contrat unique d'insertion	CDI	CDD
– l'emploi d'avenir ;	CDI	CDD
– le contrat de génération.	CDI	

Gualino.

■ *La conclusion du contrat de travail*

Forme du contrat de travail	
Écrit	Obligatoire pour tous les contrats de travail. Seul le CDI à temps complet peut être non-écrit sauf disposition conventionnelle contraire et sous réserve du respect des formalités liées à l'embauche. Avec la remise de l'écrit qui reprend les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche et un bulletin de salaire, le salarié peut faire la preuve de son appartenance à l'entreprise.
En français	Constaté par écrit, il doit être rédigé en français même s'il doit être exécuté à l'étranger. Le salarié étranger peut demander une traduction du contrat de travail dans sa langue natale.
Conditions de validité	
Consentement	Personnel et réciproque (non forcé par l'erreur, le dol ou la violence).
Capacité à contracter	– *Employeur* : personne physique (majeure) ou personne morale. – *Salarié* : personne physique (consentement du représentant légal si mineur).
Objet du contrat	Être possible, déterminé ou déterminable et licite.
Cause du contrat	Licite et non contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.
Contenu du contrat de travail	
Clauses générales	
Identité des parties, lieu de travail, grade ou qualité du salarié, date de début du travail, éléments du salaire, périodicité de la rémunération, durée du travail journalière ou hebdomadaire.	
Clauses particulières	
Période d'essai	Période pendant laquelle les parties sont libres de rompre leur engagement à tout moment sans aucune formalité. À l'issue de cette période (éventuellement renouvelable) l'engagement devient définitif.
Clause de non-concurrence	Prémunir l'employeur d'une concurrence éventuelle du salarié après la cessation de ses fonctions. Elle n'existe que dans le cadre d'un CDI.
Clause de dédit-formation	Obtenir du salarié bénéficiant d'une formation financée par l'entreprise l'engagement de rester au service de celle-ci pendant une durée minimale.
Clause de mobilité	Obtenir du salarié qu'il accepte, par avance, la modification de son lieu de travail.
Clause d'exclusivité	Interdire au salarié pendant l'exécution de son contrat de travail de travailler pour d'autres employeurs ou de se livrer à des activités concurrentes.
Clause de rémunération forfaitaire	Lier le salarié par une convention prévoyant une rémunération forfaitaire pour un horaire déterminé (accomplissement régulier d'heures supplémentaires) ou pour un horaire indéterminé (rémunération indépendante du temps de travail.

Gualino.

■ *Les obligations des parties*

Chaque partie liée par un contrat de travail est tenue de respecter ses obligations.

Les obligations de l'employeur	Les obligations du salarié
– Procurer au salarié le travail convenu et les moyens pour le réaliser. – Rémunérer le salarié au taux et aux dates prévus. – Respecter la réglementation légale (lois, CC…). – S'acquitter de toutes les cotisations obligatoires (Sécurité sociale, assurance chômage…).	– Exécuter personnellement et consciencieusement le travail convenu. – Prendre soin du matériel confié. – Respecter la discipline intérieure de l'entreprise. – Respecter le secret professionnel et s'abstenir de tout acte de concurrence.

■ *La suspension du contrat de travail*

Certains événements ou circonstances peuvent interrompre temporairement l'activité du salarié. Cette interruption du fait du salarié (maladie, CIF, grève...) ou du fait de l'employeur (mise à pied...) entraîne la suspension du contrat. Une retenue sur salaire est opérée sauf dispositions légales ou conventionnelles. Dans certains cas, cette perte de salaire est compensée par une indemnité.

■ *La modification du contrat de travail*

a) La modification à l'initiative du salarié

Le salarié peut demander une modification de son contrat de travail. L'employeur n'est pas tenu de l'accepter sauf si la demande émane d'une salariée enceinte dont l'état de santé exige d'être temporairement affectée à un autre poste ou d'un salarié (père ou mère) désirant bénéficier d'un travail à temps partiel pour élever ses enfants.

b) La modification à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut modifier :

– ***soit le contrat de travail du salarié pour motif personnel*** (ex. : compétences du salarié), ***pour motif disciplinaire*** (ex. : mutation) ***ou pour motif économique*** (ex. : réorganisation de l'entreprise). Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur peut, soit renoncer à la modification, soit procéder au licenciement du salarié ;

– ***soit les conditions de travail du salarié***, c'est-à-dire modifier une modalité d'exécution non incluse dans le contrat (ex. : changement d'horaire de permanence). Le salarié peut refuser la modification de ses conditions de travail. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer à la modification, soit sanctionner le salarié, au besoin par un licenciement.

Gualino.

c) La modification de la situation juridique de l'employeur

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (succession, vente, fusion...), la règle est le maintien des contrats de travail, sauf en cas de changement d'activité de l'entreprise. Si le nouvel employeur souhaite procéder à des licenciements, il doit en respecter les procédures.

2 Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le *contrat de droit commun* est le *contrat de travail à durée indéterminée (CDI)*. Il s'impose à chaque fois qu'il s'agit de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il se caractérise par le fait qu'il est conclu sans détermination de durée, c'est-à-dire sans que l'échéance du terme soit fixée par les parties contractantes. Il peut être conclu soit à temps complet, soit à temps partiel.

Le CDI peut comporter une période d'essai. Elle peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. La durée de la période d'essai est de :

Salariés	Durée maximale initiale	Durée renouvellement compris
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

L'employeur ou le salarié peut mettre un terme au CDI pendant la période d'essai à condition de respecter un délai de prévenance :

– l'employeur doit respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :
  - 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
  - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence,
  - 2 semaines après un mois de présence,
  - un mois après 3 mois de présence.

  La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En cas de non-respect du délai de prévenance, le salarié a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité compensatrice égale au montant des salaires qu'il aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai, indemnité de congés payés comprise ;

– le salarié doit respecter à l'égard de l'employeur un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Gualino.

3 Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT)

Le contrat de travail à durée déterminé (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT) ***ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise***. L'employeur qui recourt à ce type de contrat peut :

– soit recruter directement le salarié avec un ***contrat de travail à durée déterminée (CDD)*** ;

– soit faire appel à une ***entreprise de travail temporaire (ETT)*** qui met à sa disposition des salariés embauchés et rémunérés par elle : le ***contrat de travail temporaire (CTT)***. L'ETT peut proposer des CDI aux intérimaires, leur assurant ainsi une rémunération minimale entre les missions.

■ *Les cas de recours et durée du CDD et du CTT*

Le CDD ou le CTT est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire :

– soit ***avec un terme précis*** (contrat de date à date) : le terme est fixé avec précision. Un seul renouvellement est possible dans la limite de la durée maximale autorisée ;

– soit ***sans terme précis*** : le contrat est conclu pour une durée minimale et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu s'est réalisé.

Cas de recours au CDD ou au CTT (intérim)	Durée maximale	
	CDD avec terme précis	CDD sans terme précis
Le remplacement d'un salarié ou d'une personne :		
– remplacement d'un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel ou dont le contrat de travail est suspendu (ex : maladie, mutation provisoire…) ou d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle, commerciale ou agricole ;	18 mois	réalisation de l'objet
– remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste qui doit intervenir dans les 24 mois (consultation préalable du CE ou DP) ;	24 mois	
– attente de l'entrée en fonction d'un salarié embauché en CDI mais non disponible immédiatement.	9 mois	
L'accroissement temporaire d'activité :		
– accroissement temporaire d'activité (ex : les périodes de fêtes) ;	18 mois	
– commande exceptionnelle à l'exportation ;	de 6 à 24 mois	
– tâche occasionnelle non liée à l'activité principale de l'entreprise ;	18 mois	
– réalisation de travaux urgents liés à des mesures de sécurité.	9 mois	
Le recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini		de18 à 36 mois
L'emploi saisonnier.	8 mois	réalisation de l'objet
L'emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de cet emploi.	18 mois	
Le détachement à l'étranger, et ce, quel que soit le motif du recours.	24 mois	

Gualino.

Le recours à ces contrats est possible pour assurer une formation professionnelle ou pour favoriser l'embauche de certains demandeurs d'emploi.

■ *Les contrats successifs*

Un ***délai de carence*** doit être respecté pour conclure un nouveau CDD ou un nouveau CTT concernant le même poste de travail. Ce délai est égal au tiers de la durée du contrat venant à expiration, renouvellement inclus, ou à la moitié si sa durée totale, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours. Il est calculé en jours d'ouverture de l'entreprise concernée.

Il n'y a pas de délai de carence en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, de travaux urgents, d'emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI, de refus par le salarié du renouvellement prévu au contrat (pour la durée du renouvellement) ou de rupture anticipée du fait du salarié, à son initiative ou pour faute grave.

■ *Les dispositions relatives au CDD et au CTT*

Caractéristiques	Contrat à durée déterminée (CDD)	Contrat de travail temporaire (CTT)
Contenu du contrat	Objet pour lequel il a été conclu, durée de la période d'essai, qualification, rémunération, conditions éventuelles du renouvellement et possibilité d'embauche ultérieure par l'entreprise utilisatrice en cas de recours à l'intérim. Il doit être remis dans les 2 jours suivant l'embauche ou la mise à disposition.	
Période d'essai	• ≤ 6 mois : de 1 jour d'essai par semaine à 2 semaines d'essai maximum. • > 6 mois : 1 mois d'essai.	• ≤ 1mois : 2 jours d'essai. • de 1 mois à 2 mois : 3 jours d'essai. • >2 mois : 5 jours d'essai.
Rémunération	Identique à celle d'un salarié de l'entreprise sous CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.	
Indemnité de précarité	10 % de la rémunération totale brute versée au terme du contrat sauf transformation du contrat en CDI, refus d'un CDI, rupture anticipée du fait du salarié, force majeure, faute grave, emploi saisonnier et emploi où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI. 6 % par accord collectif en contrepartie d'un accès à la formation professionnelle.	
Indemnité de congés payés	10 % de la rémunération totale brute (indemnité de précarité incluse), quelle qu'ait été la durée du contrat de travail.	
Jours fériés	Paiement des jours fériés si les autres salariés de l'entreprise en bénéficient.	
Droits du salarié	Mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.	Droits collectifs dans l'ETT et certains droits dans l'entreprise utilisatrice.
Rupture anticipée du contrat	Accord des parties, force majeure, faute grave, embauche sous CDI chez un autre employeur (respect d'une période de préavis qui ne peut excéder 2 semaines).	

Gualino.

■ *La lutte contre la précarité des emplois*

Le CE (ou les DP) peut, s'il estime que l'employeur a recours de façon abusive aux CDD ou aux CTT saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles. Ce dernier adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. Ce dernier le communique au CE (ou DP) ainsi que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise les moyens qu'il va mettre en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

4 Le contrat de travail à temps partagé

Une entreprise de travail à temps partagé a pour toute activité exclusive la mise à disposition, à titre lucratif, de personnes qualifiées (ingénieurs, spécialistes en ressources humaines…) à des entreprises clientes qui ne peuvent les recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Le salarié mis à disposition est embauché par l'entreprise de travail à temps partagé avec un CDI. Sa rémunération ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente.

5 Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat à temps partiel est *un CDI ou un CDD conclu pour une durée de travail*, fixée dans le cadre de la semaine ou, en moyenne, sur une période pouvant aller jusqu'à un an, ***inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement*** pour la branche, l'entreprise ou l'établissement, ***si elle est inférieure***.

La durée minimale d'activité du salarié est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif (*cf.* chapitre 10).

Le contrat à temps partiel est conclu par écrit. Il doit mentionner :

– la qualification du salarié ;

– les éléments de la rémunération ;

– la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;

– la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

– les cas où une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

Gualino.

– les modalités de communication au salarié des horaires de travail pour chaque journée ;

– les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Un avenant au contrat peut augmenter temporairement la durée prévue par le contrat.

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il a la priorité pour occuper un emploi à temps complet dans l'entreprise. Réciproquement, un salarié à temps complet a la priorité pour occuper un emploi à temps partiel.

6 Le contrat de travail intermittent

Le recours au travail intermittent est limité uniquement *aux emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées*. La possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée à l'existence d'un accord collectif.

Le contrat de travail intermittent est un CDI. Il est conclu par écrit. Il doit mentionner :

– la qualification du salarié ;

– les éléments de la rémunération ;

– la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

– les périodes de travail ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération doit en principe correspondre aux seules périodes travaillées. L'accord collectif peut prévoir le lissage de la rémunération. Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Si la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail que lui propose l'employeur.

7 Le contrat de travail saisonnier

Le travail saisonnier est *un travail qui se répète chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui est effectué pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations* (agriculture, industries agro-alimentaires, tourisme...). L'activité saisonnière ne doit pas exister plus de 8 mois par an.

Le contrat de travail saisonnier est un CDD ou un CTT, avec ou sans terme précis. Sa durée ne peut excéder 8 mois par an. Il peut comporter une clause de reconduction pour la saison prochaine.

Gualino.

8 Le contrat de mission à l'exportation

Le contrat de mission à l'exportation est un *CDI conclu pour la réalisation d'une mission à l'exportation* effectuée en majeure partie hors du territoire national *dont la rupture à l'initiative de l'employeur à la fin de la mission n'est pas soumise à la procédure de licenciement pour motif économique*.

La conclusion d'un contrat pour l'exportation suppose l'existence d'un accord collectif de branche ou d'entreprise précisant notamment les catégories de salariés concernés, la nature des missions à l'exportation concernées ainsi que leur durée minimale (au moins 6 mois), les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés, les garanties en termes de formation et les mesures indispensables au reclassement des salariés…

9 Le CDD senior

Le CDD senior est un *CDD*, à temps complet ou à temps partiel, *destiné à faciliter le retour à l'emploi des personnes âgées de plus de 57 ans* inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle afin de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Le CDD senior est conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois. À l'issue du contrat, le salarié a droit à l'indemnité de fin de contrat.

10 Le contrat étudiant au sein des établissements publics d'enseignement supérieur

Tout président ou directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur peut recruter, par CDD, des étudiants de son établissement. Le CDD a pour objet l'accueil et le tutorat des nouveaux étudiants, l'animation de la vie universitaire et l'aide à l'insertion professionnelle.

Le contrat étudiant est conclu pour une période maximale de 12 mois entre le 1er septembre et le 31 août. La durée maximale effective de travail n'excède pas 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et ne peut excéder 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août. La reconduction du contrat est expresse dans la limite maximale de 6 ans.

Le montant de la rémunération ne peut être inférieur au produit du montant du SMIC par le nombre d'heures de travail effectuées.

Gualino.

11 Le contrat unique d'insertion (CUI)

■ *Les composantes du contrat unique d'insertion*

Le contrat unique d'insertion (CUI) est constitué par :

– ***une convention individuelle*** conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et, soit Pôle emploi pour le compte de l'État, soit le président du conseil général si le bénéficiaire perçoit le RSA. Elle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne et prévoit des actions de formation professionnelle et de VAE nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. Sa durée ne peut excéder le terme du contrat de travail en CDD et 24 mois en CDI ;

– ***un contrat de travail*** conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention qui, selon l'employeur, prend la forme d'un ***contrat initiative-emploi (CIE)*** destiné aux employeurs du secteur marchand ou d'un ***contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)*** destiné aux employeurs du secteur non marchand.

■ *Les caractéristiques du CIE et du CAE*

<table>
<tr><th>CIE</th><th>CAE</th></tr>
<tr><td colspan="2">Objet du contrat de travail</td></tr>
<tr><td colspan="2">Le CUI est destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Employeurs concernés</td></tr>
<tr><td>Tout employeur relevant du régime de l'assurance chômage (sauf particulier employeur) à condition de ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant le contrat et d'être à jour de ses cotisations sociales.</td><td>Les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Nature et durée du contrat de travail</td></tr>
<tr><td colspan="2">CDI ou CDD
Emplois visant des besoins collectifs non satisfaits.
La durée du CDD ne peut être inférieure à 6 mois. Elle peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus notamment bénéficiaires du RSA.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Durée hebdomadaire du travail</td></tr>
<tr><td>Elle ne peut, en principe, être inférieure à 20 heures.</td><td></td></tr>
</table>

Gualino.

CIE	CAE
Salaire	
Il est au moins égal à celui d'un salarié de l'entreprise à ancienneté, fonction et qualification équivalentes (proportionnel en cas de temps partiel).	Il est au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies (sauf dispositions plus favorables).
Suspension ou rupture du contrat de travail	
Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre : – en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ; – d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. Le CDD peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié pour lui permettre : – d'être embauché par un CDI ; – d'être embauché par un CDD d'au moins 6 mois ; – de suivre une formation conduisant à une qualification.	

12 L'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir a pour objectif de ***faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi*** par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir doit remplir les conditions suivantes :

– être âgé de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail (30 ans si le bénéficiaire est handicapé ou s'il est engagé dans des études supérieures et qu'il réside dans des zones urbaines sensibles ou de revitalisation ou dans les départements et territoires d'outre-mer) ;

– être soit sans qualification, soit peu qualifié ;

– rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les employeurs concernés sont ceux du secteur non-marchand, les structures organisant des parcours d'insertion ainsi que les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Gualino.

L'emploi d'avenir est pourvu par voie de contrat unique d'insertion avec les particularités suivantes :

– le contrat de travail est à temps complet ;

– la durée du contrat est de 36 mois en cas de CDD ;

– la possibilité de mettre fin au contrat chaque année à sa date anniversaire ;

– une priorité d'embauche pendant un an au terme du CDD…

13 Le contrat de génération

Le contrat de génération a pour objectif d'***améliorer l'accès des jeunes à un emploi avec un CDI***, de ***maintenir l'emploi des seniors salariés*** et d'***assurer la transmission des savoirs, des compétences et de l'expérience***.

Le contrat de génération s'adresse à tous les jeunes de moins de 26 ans quel que soit leur niveau de formation et aux seniors de 57 ans et plus maintenus en emploi.

Toute entreprise de moins de 300 salariés bénéficie d'une aide financière de l'État pour l'embauche d'un jeune et le maintien d'un senior dans l'emploi.

Toute entreprise de plus de 50 salariés non couverte par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche, ou à défaut, par un plan d'action intergénération, avec fixation d'objectifs (embauches de jeunes en CDI, embauches de seniors, mise en place de contrats en alternance…) s'expose à une pénalité financière.

Gualino.

La rupture du contrat de travail

CHAPITRE
9

Il existe plusieurs modes de rupture du contrat de travail. Certains de ces modes sont communs à tous les contrats de travail, d'autres sont spécifiques au contrat de travail à durée indéterminée. L'initiative de la rupture revient au salarié et/ou à l'employeur selon le mode de rupture envisagé.

1 La rupture amiable

La rupture amiable, appelée aussi rupture par consentement mutuel ou départ négocié, provoque la rupture du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat d'apprentissage soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, soit d'un commun accord.

2 La résiliation judiciaire

Le salarié peut demander au conseil de prud'hommes la résiliation de son contrat de travail s'il considère que l'employeur ne respecte pas ses engagements. Si les torts sont fondés et graves, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul ; dans le cas contraire, elle est rejetée et le contrat de travail continue.

3 La prise d'acte de la rupture

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail permet au salarié de rompre, immédiatement et irrémédiablement, son contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail. Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes pour faire constater sa prise d'acte et lui demander de se prononcer sur les effets de cette rupture, soit ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient, soit dans le cas contraire ceux d'une démission.

Gualino.

4 La rupture en cas de force majeure

La force majeure est un *événement qui rend impossible l'exécution du contrat de travail de façon temporaire ou définitive*. L'événement doit être à la fois extérieur à l'entreprise, imprévisible, irrésistible ou insurmontable.
Si la cessation des relations de travail est provisoire, le contrat de travail est suspendu ; si elle est définitive, il est rompu sans que l'employeur ait à respecter une procédure, ni à verser une indemnité de rupture. Si la rupture résulte d'un sinistre, le salarié a droit à une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

5 Le départ à la retraite

Le départ à la retraite découle de la *volonté du salarié de rompre son CDI pour bénéficier de sa pension vieillesse*. Le salarié est tenu de respecter un préavis égal au préavis de licenciement. Il bénéficie d'une indemnité légale de départ à la retraite.

6 La mise à la retraite

La mise à la retraite résulte de la *volonté de l'employeur de mettre le salarié âgé sous CDI à la retraite*. La procédure que doit respecter l'employeur pour mettre un salarié à la retraite dépend de l'âge de ce dernier :

– *de 65 ans à 69 ans* : chaque année, l'employeur doit interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. En cas de réponse négative du salarié, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre le salarié à la retraite ;

– *à partir de 70 ans* : l'employeur retrouve la pleine liberté de mettre le salarié à la retraite.

7 La démission

La démission est l'*acte par lequel le salarié rompt unilatéralement son CDI*. Le salarié démissionnaire n'a pas à faire connaître les motifs de sa décision, mais sa volonté de démissionner doit être clairement établie et sans équivoque. Aucune formalité particulière n'est imposée au salarié qui démissionne. La notification peut être verbale ou écrite (certaines conventions collectives prévoient une notification par lettre recommandée avec AR). L'employeur ne peut refuser la démission et le salarié ne peut revenir, sauf accord de l'employeur, sur une démission donnée en bonne et due forme.

Gualino.

8 La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est l'*acte juridique par lequel l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du CDI* qui les lie.

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.

La convention de rupture doit définir les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement et fixer la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

À compter de la date de sa signature, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'UT DIRECCTE qui dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, qui statue en premier et dernier ressort.

9 Le licenciement

Le licenciement est la *rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur*. Tout licenciement pour être régulier, quant au fond, doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse. Les deux conditions doivent être remplies simultanément :

– *une cause réelle* est une cause ayant une réalité concrète et vérifiable. Elle doit être objective et donc tenir soit à la personne du salarié ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation de l'entreprise ;

– *une cause sérieuse* est une cause revêtant un certain degré de gravité rendant impossible – sans dommage pour l'entreprise – la continuation du travail.

■ *Le licenciement pour motif personnel*

Le licenciement pour motif personnel est *motivé pour des raisons inhérentes à la personne du salarié ayant pour origine un comportement fautif : le motif disciplinaire* (faute sérieuse, grave ou lourde) *ou non fautif de celui-ci* (insuffisance professionnelle, maladie…).

Gualino.

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

Convocation à l'entretien préalable	Par écrit (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge) en précisant l'objet de l'entretien (le projet de licenciement), la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister. Un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre l'envoi de la convocation et l'entretien proprement dit pour donner au salarié le temps de réfléchir et de contacter la personne qui doit l'assister (celle-ci peut être extérieure à l'entreprise en l'absence de DP).
Entretien préalable	L'employeur indique au salarié le ou les motifs du licenciement envisagé, recueille les explications de celui-ci et les observations de la personne qui l'assiste.
Notification du licenciement	Par écrit (lettre recommandée avec AR) en respectant un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien. Elle énonce le ou les motifs du licenciement et fixe la date d'expiration du préavis ou la mention le dispensant de l'effectuer. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

■ *Le licenciement pour motif économique*

Le licenciement pour motif économique est *motivé pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques*.

a) La prévention des licenciements économiques

La prévention des licenciements économiques comprend :

– *le droit au reclassement* : le licenciement d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que son reclassement sur un emploi équivalent ou, avec son accord, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans l'entreprise ;

– *le droit à l'information des représentants du personnel* : le CE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression d'effectif. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cet avis est transmis à l'UT DIRECCTE ;

– *l'accord de méthode* : il peut fixer des modalités dérogatoires de consultation du CE applicables lorsque l'employeur projette de licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours ;

– *la recherche d'un repreneur* : dans toute entreprise d'au moins 1 000 salariés, l'employeur à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture d'un établissement avec un projet de licenciement collectif. Le CE est informé des offres de reprise. Il peut émettre un avis, participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions ;

Gualino.

– *la mobilité professionnelle ou géographique interne* : l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs. L'accord précise les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mobilité. La mobilité interne ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification du salarié ;

– *l'accord de maintien de l'emploi* : en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut prévoir d'aménager la durée du travail, les modalités d'organisation du temps de travail ainsi que la rémunération des salariés en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de l'accord qui ne peut excéder 2 ans ;

b) Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques

Les mesures d'accompagnement ont pour but d'éviter les licenciements économiques ou d'en limiter le nombre et/ou de faciliter le reclassement des salariés licenciés. Elles comprennent notamment :

– *le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)* : il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours. Il énonce les mesures envisagées pour limiter les licenciements ou aider au reclassement des salariés (mesures de réduction du temps de travail, actions de formation pour le reclassement interne…). Il est soumis au CE ou aux DP ainsi qu'à l'UT DIRECCTE ;

– *l'accord collectif majoritaire oulet le document unilatéral de l'employeur* : toute procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit donner lieu soit à un accord collectif, soit à un document unilatéral de l'employeur :

  • *l'accord collectif majoritaire* : il porte sur le contenu du PSE et éventuellement sur les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements. La négociation peut s'ouvrir avant ou après la 1re réunion du CE et l'UT DIRECCTE en est informée. L'accord majoritaire est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés à l'occasion des élections prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats. L'accord majoritaire peut organiser, tant sur le fond que sur la forme, l'ensemble de la procédure applicable au projet de licenciement,

  • *le document unilatéral de l'employeur* : à défaut d'accord majoritaire ou en cas d'accord partiel, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CE sur le projet de licenciement fixe le contenu du PSE et précise les modalités de consultation du CE ainsi que les modalités de mise en œuvre des licenciements.

Gualino.

L'accord collectif majoritaire ou/et le document élaboré par l'employeur sont transmis à l'UT DIRECCTE qui dipose d'un délai de 15 jours pour valider l'accord ou de 21 jours pour homologuer le document élaboré par l'employeur ;

– *le congé de reclassement* : dans toute entreprise occupant au moins 1 000 salariés, l'employeur est tenu de proposer dans la lettre de licenciement adressée à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Le salarié dispose d'un délai de 8 jours pour faire part à l'employeur de son accord. Pendant le congé, dont la durée varie entre 4 et 12 mois, le contrat de travail est maintenu et le salarié bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement (actions de formation, aide dans ses démarches de recherche d'emploi…) et de son salaire pendant le préavis, puis d'une allocation égale à 65 % de son salaire brut sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC ;

– *le congé de mobilité* : dans toute entreprise occupant au moins 1 000 salariés, l'employeur peut proposer, à la place du congé de reclassement, un congé de mobilité s'il a conclu un accord collectif relatif à la GPEC. Ce congé, dont la durée est fixée par l'accord collectif, a pour objet de favoriser la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste au sein ou en dehors de l'entreprise. Le salarié bénéficie de son salaire pendant le préavis puis, si la durée du congé excède la durée du préavis, d'une allocation, fixée par l'accord, au moins égale à celle du congé de reclassement ;

– *le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)* : dans toute entreprise occupant moins de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de proposer, par écrit et avant la notification du licenciement, le CSP à chaque salarié concerné ayant au moins 1 an d'ancienneté. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour faire part à l'employeur de son accord. Le bénéficiaire du CSP bénéficie d'un parcours personnalisé de retour à l'emploi comprenant des mesures d'accompagnement, des périodes de formation, des périodes de travail rémunérées en entreprise… Il accède de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). La durée maximale du CSP est de 12 mois pendant lesquels il perçoit de Pôle emploi une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75 % de son salaire de référence. L'ASP ne peut être ni inférieure à l'ARE à laquelle il aurait pu prétendre, ni supérieure à l'ARE maximale (*cf.* p. 138). La durée du CSP est augmentée de la durée des périodes de travail intervenues après la fin du 6e mois du CSP, dans la limite de 3 mois supplémentaires. Il perçoit une prime au reclassement, égal à 50 % du reliquat de ses droits à l'ASP, s'il retrouve un emploi durable, sous forme de CDI ou de CDD ou d'un contrat d'interim d'au moins 6 mois, dans les 10 premiers mois de son CSP ;

– *la priorité de réembauchage* : tout salarié licencié pour motif économique bénéficie, pendant un an, d'une priorité de réembauchage, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de son licenciement et, le cas échéant, avec la nouvelle qualification qu'il a pu acquérir postérieurement s'il en a informé l'employeur.

Gualino.

c) Les procédures de licenciement pour motif économique

Les formalités à accomplir par l'employeur varient en fonction du nombre de salariés concernés par le licenciement pour motif économique. On distingue 4 procédures :

Le licenciement individuel	
Le licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours	
Le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours (entreprise de moins de 50 salariés)	
Le licenciement d'au moins 10 salariés et plus sur 30 jours (entreprise d'au moins 50 salariés)	
Procédure	
Information et consultation du CE (ou DP)	Une réunion ou au moins 2 si le licenciement concerne 10 salariés ou plus. L'employeur lui communique toutes les informations utiles concernant les raisons, l'importance et l'ordre des licenciements envisagés ainsi que les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour en limiter le nombre. Il apporte une réponse motivée aux avis et propositions émises. À l'issue de la ou des réunions, le CE donne son avis sur le projet présenté. Il sera transmis ultérieurement à l'UT DIRECCTE.
Information et intervention de l'UT DIRECCTE	Elle est informée l'issue de la réunion ou de la 1re réunion du CE. Elle dispose d'un délai pour vérifier la régularité des procédures, contrôler le respect des règles relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures sociales, proposer des améliorations au PSE et valider l'accord majoritaire ou homologuer le document élaboré par l'employeur s'il y a lieu.
Convocation à l'entretien préalable	Mêmes conditions de forme et de contenu que pour le licenciement pour motif personnel.
Entretien préalable	Mêmes conditions que pour le licenciement pour motif personnel plus, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, une information sur la possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
Notification du licenciement	Par écrit (lettre recommandée avec AR) en respectant un délai minimum variable selon la procédure de licenciement, soit après l'entretien préalable, soit après la notification du projet de licenciement à l'UT DIRECCTE ou après la notification par l'UT DIRECCTE de sa décison de validation ou d'homologation. La lettre de licenciement énonce : – le ou les motifs du licenciement, la priorité de réembauchage (1 an) ; – le délai de réflexion pour bénéficier du CSP ou, pour les salariés concernés, la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement ou de mobilité ; – la date d'expiration du préavis ou la mention dispensant de l'effectuer.
Information de l'UT DIRECCTE	Dans les 8 jours suivant l'envoi de la ou des lettres de licenciement.

Gualino.

■ *Le contentieux des licenciements*

Les litiges relatifs aux licenciements relèvent selon les cas :

– *du conseil de prud'hommes* : il est compétent pour apprécier les litiges relatifs aux licenciements pour motif personnel et pour apprécier les motifs du licenciement pour motif économique ;

– *du tribunal de grande instance* : il est compétent pour apprécier la régularité de la procédure suivie pour les licenciements de moins de 10 salariés et pour ceux d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

– *du tribunal administratif* : il est compétent pour apprécier la régularité de la procédure suivie pour les licenciements d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

10 Les obligations consécutives à la rupture

■ *Le préavis*

Le préavis – appelé aussi délai-congé ou délai de prévenance – correspond à la ***période durant laquelle le contrat de travail à durée indéterminée continue de produire ses effets bien que l'une des parties ait notifié à l'autre sa décision de rompre*** (démission ou licenciement).

Le préavis a pour objet de permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement du salarié et au salarié de chercher un autre emploi. Ce dernier peut s'absenter 2 heures par jour pendant la durée du préavis pour la recherche d'un emploi (rémunérées en cas de licenciement).

La durée du préavis varie selon l'ancienneté de services continus du salarié dans l'entreprise :

Nature de la rupture	Ancienneté		
	moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	plus de 2 ans
Licenciement	CC ou usages	1 mois	2 mois
Démission	CC ou usages		

Le préavis est un ***délai préfixe***. Il ne peut être ni interrompu ni prolongé sauf convention contraire ; néanmoins la période de congés payés ne se confond pas avec le préavis. L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis.

■ *Les indemnités de rupture*

L'indemnité compensatrice de congés payés : elle correspond pour le salarié licencié ou démissionnaire à la fraction des congés payés dont il ne peut bénéficier du fait de la résiliation de son contrat de

Gualino.

travail. Elle est calculée de la même façon que l'indemnité de congés payés (*cf.* p. 86). Le préavis est inclus dans le calcul en cas de dispense de l'employeur.

L'indemnité compensatrice de préavis : l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice de préavis s'il dispense, à son initiative, celui-ci d'exécuter son préavis (même en cas de démission). Elle est égale aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli le préavis. Elle peut être versée en plusieurs fois selon la périodicité des salaires qu'elle remplace ou en une seule fois au moment de la cessation effective du travail.

L'indemnité légale de licenciement : l'employeur verse au salarié licencié une indemnité légale minimum de licenciement à condition que celui-ci justifie d'1 an d'ancienneté ininterrompue à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

La loi fixe pour l'indemnité de licenciement un montant minimum égal par année de service à :

1/5e de mois par année de service
+
2/15e de mois par année au-delà de 10 années de service

Le calcul de l'ancienneté s'apprécie, selon les mêmes modalités que pour le droit au préavis, à la date de notification du licenciement pour le droit à l'indemnité et à la date d'expiration du préavis (effectué ou non) pour le montant de l'indemnité.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

L'indemnité légale de licenciement n'est pas due si le salarié bénéficie d'une indemnité conventionnelle ou contractuelle plus avantageuse que l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement a le caractère de dommages-intérêts.

■ Le certificat de travail

L'employeur délivre un certificat de travail au salarié à l'expiration du contrat et ce quelle que soit la cause de la cessation du contrat. La seule obligation de l'employeur est de l'établir et de le tenir à la disposition du salarié.

Le certificat de travail, daté et signé de l'employeur lui-même, indique :

– le nom de l'employeur et la raison sociale de l'entreprise ;

– les nom et prénom du salarié (adresse si possible) ;

Gualino.

– la date d'entrée et la date de sortie de l'entreprise ;

– la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;

– le maintien des garanties santé et prévoyance (*cf.* chapitre 19).

Toutes mentions susceptibles de porter atteinte au salarié sont interdites.

■ *Le reçu pour solde de tout compte*

Le solde de tout compte fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte est établi par l'employeur en double exemplaire. L'un des exemplaires est remis, par l'employeur, au salarié qui lui en donne reçu.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit :

– être établi après résiliation ou expiration du contrat ;

– mentionner qu'il est établi en double exemplaire (dont un pour le salarié) ;

– mentionner la date d'établissement du reçu ;

– porter, écrit de la main du salarié, la mention « *pour solde de tout compte* » suivie de sa signature.

Le salarié peut le dénoncer par lettre recommandée dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Il reste libre d'exercer toutes réclamations, postérieurement à sa remise pour des sommes n'y figurant pas.

L'employeur et le salarié ont la possibilité de conclure une transaction à la place de ce reçu.

■ *L'attestation d'assurance chômage*

L'employeur délivre une attestation d'assurance chômage au salarié à l'expiration du contrat et ce quelle que soit la cause de la cessation du contrat. Cette attestation est destinée à permettre au salarié de solliciter le bénéfice de l'allocation de chômage. L'employeur doit aussi transmettre cette attestation à Pôle emploi. Si l'entreprise occupe plus de 10 salariés, l'employeur doit transmettre cette attestation par voie électronique.

■ *Les formalités consécutives à la rupture*

L'employeur porte sur le registre unique du personnel la date de sortie de l'entreprise du salarié et la nature de la rupture. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit, avant le 8 de chaque mois, adresser à l'UT DIRECCTE la déclaration mensuelle des mouvements de personnel.

Gualino.

La durée du travail

CHAPITRE
10

La législation sur la durée du travail connaît une évolution importante. De nouvelles formes d'aménagement du temps de travail apparaissent permettant une adaptation de l'organisation du travail aux fluctuations d'activité des entreprises.

1 La durée légale du travail

La durée légale du travail effectif est fixée à ***35 heures par semaine civile***. Elle est fixée à ***1 607 heures lorsqu'elle est annuelle*** et à ***218 jours*** lorsqu'elle est fixée par une convention de forfait. Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Un régime d'équivalences s'applique dans certaines professions pour tenir compte des temps d'inactivité ; dans ce cas, une durée de présence supérieure à 35 heures correspond à 35 heures de travail effectif.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation d'origine conventionnelle (12 heures maximum) ou administrative (en cas de surcroît temporaire d'activité).

La durée minimale du repos quotidien doit être de ***11 heures consécutives***. En conséquence, l'amplitude journalière, qui correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement calculé sur une même journée de 0 à 24 heures, ne peut être supérieure à plus de 13 heures. Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

La durée maximale hebdomadaire absolue ne peut excéder 48 heures, sauf dérogation pour circonstances exceptionnelles (sans pouvoir dépasser 60 heures par semaine).

La durée maximale hebdomadaire moyenne – calculée sur 12 semaines consécutives – ***ne doit pas excéder 44 heures*** (46 heures sur dérogation).

Gualino.

La répartition hebdomadaire du travail s'effectue selon différentes modalités : 6 jours, 5 jours 1/2, 5 jours, 4 jours 1/2, 4 jours (pour les 2 derniers, avis conforme du CE ou DP).

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Seule la durée de l'intervention proprement dite est considérée comme un temps de travail effectif. Son organisation ainsi que les compensations auxquelles elle donne lieu sont mises en place par voie conventionnelle ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CE (ou DP), et information de l'inspection du travail.

2 L'organisation du temps de travail

L'horaire de travail est fixé par l'employeur sous réserve de respecter les dispositions législatives et conventionnelles. Il est affiché sur le lieu de travail et communiqué à l'inspection du travail avant sa mise en service et avant toute modification. Le CE (ou DP) est consulté sur toutes mesures de nature à affecter l'organisation et la durée du travail dans l'entreprise.

Horaire collectif	Horaire uniforme pour le personnel de l'entreprise. La journée continue permet de réduire le temps de pause de la demi-journée (entre 30 et 60 min).
Horaire individualisé	Horaire comportant des plages fixes où tous les salariés sont présents et des plages mobiles où le salarié choisit librement son horaire. Le salarié peut reporter d'une semaine sur l'autre 3 h avec un cumul maximum de 10 h.
Travail par relais	Répartir le personnel par équipes alternantes ou chevauchantes.
Travail par roulement	Répartir les journées de travail du personnel sur un rythme différent afin de faire travailler l'entreprise 6 j sur 7 ou 7 j sur 7.
Travail en continu	Répartir le personnel en équipes successives au cours de la journée et de la semaine afin de faire fonctionner l'entreprise 24 h sur 24, 7 j sur 7, 365 j par an. La durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année ne doit pas être supérieure à 35 h.
Travail à temps partiel	Correspondre à une durée de travail, sur une base hebdomadaire ou, en moyenne, sur une période pouvant aller jusqu'à un an, inférieure à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.
Travail intermittent	Correspondre à un travail qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées sur l'année (*cf.* p. 60).
Travail de nuit	Entre 21 h et 6 h (un accord collectif peut fixer une autre période de 9 h consécutives comprenant l'intervalle entre 24 h et 5 h). Des compensations, sous forme de repos compensateur et/ou de majoration, sont définies par voie conventionnelle.

Gualino.

Les heures – au-dessous de la durée légale – collectivement perdues (pour cause accidentelle, pour intempéries, en cas de force majeure, d'inventaire ou à l'occasion d'un « *pont* ») donnent lieu à récupération dans les 12 mois qui suivent sans pouvoir augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour et 8 heures par semaine. Elles sont rémunérées au taux normal. Le salarié ne peut refuser de les effectuer même s'il était absent lors de l'interruption collective de travail.

3 Les heures supplémentaires

■ *La mise en œuvre des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires sont les ***heures de travail effectuées au-delà de la durée légale*** ou au-delà de la durée considérée comme équivalente à l'exclusion des heures de récupération. Elles se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures (ou par accord d'entreprise du dimanche à 0 heure au samedi à 24 heures).

Le refus du salarié d'accomplir les heures supplémentaires constitue une faute justifiant une sanction, voire un licenciement.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche :

– définit ***le contingent annuel d'heures supplémentaires*** ;

– fixe, en complément de la majoration des heures supplémentaires, l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et ***les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel***. Il peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

À défaut d'accord collectif, le contingent annuel est fixé à 220 heures. Son utilisation et son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CE (ou DP).

Les heures supplémentaires sont accomplies :

– ***dans la limite du contingent annuel***, après information du CE (ou DP) ;

– ***au-delà du contingent annuel***, après avis du CE (ou DP).

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel est fixée à :

– 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;

– 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Gualino.

■ *La rémunération des heures supplémentaires*

Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé par voie conventionnelle, sans pouvoir être inférieur à 10 %. À défaut d'accord, le taux de majoration est fixé à :

– ***25 % pour les 8 premières heures*** (de la 36e à 43e heure incluse) ;

– ***50 % pour les heures suivantes*** (à partir de la 44e heure).

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire réel.

Les heures supplémentaires sont payées en même temps que le salaire, et figurent sur le bulletin de paie. Elles ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les seules entreprises de moins de 20 salariés.

■ *Le repos compensateur de remplacement*

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise peut prévoir ***le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires***, ainsi que des majorations, ***par un repos compensateur de remplacement***.

L'accord doit préciser :

– les heures concernées par la substitution ;

– le caractère obligatoire ou non ;

– la forme du repos compensateur (réduction d'horaire, jours de congés supplémentaires, affectation sur un compte épargne-temps...) ;

– les modalités du choix des dates pour l'utilisation de ce repos.

Dans toute entreprise dépourvue de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le CE ou les DP, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Le repos compensateur de remplacement correspond à :

– ***pour les 8 premières heures*** : 1 heure donne droit à 1 heure 15 minutes de repos ;

– ***pour les heures suivantes*** : 1 heure donne droit à 1 heure 30 minutes de repos.

Cette substitution peut être partielle ou totale. Les heures supplémentaires intégralement remplacées par ce repos sont exclues du décompte du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos compensateur et obtenir le paiement des heures supplémentaires correspondantes. Les sommes ainsi versées ouvrent droit aux exonérations sociales et fiscales attachées à la rémunération des heures supplémentaires.

Gualino.

4 L'aménagement du temps de travail

■ La répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'accord collectif doit prévoir :

– les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail, sauf stipulations contraires le délai de prévenance est fixé à 7 jours ;

– les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

– les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu pour leur décompte :

– les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord ;

– les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord.

L'accord collectif peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

■ La répartition des horaires sur une période de 4 semaines au plus

En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus.

Gualino.

La rémunération mensuelle des salariés travaillant sur des périodes de 4 semaines au plus est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus, sont des heures supplémentaires les heures effectuées :

– au-delà de 39 heures par semaine ;

– au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire.

5 Les conventions de forfait

■ *Les conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois*

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié.

La convention de forfait est établie par écrit. Elle doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu ainsi que le cadre de référence, hebdomadaire ou mensuel, choisi.

La durée de travail fixée par la convention peut être supérieure à la durée légale. Cependant, les salariés concernés par ce type de convention demeurent soumis aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire ainsi qu'aux dispositions légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires applicables dans l'entreprise.

Le dépassement du forfait entraîne le paiement des heures excédentaires en sus de la rémunération forfaitaire en leur appliquant le régime des heures supplémentaires.

■ *Les conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année*

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié.

Gualino.

Le CE est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

a) La convention de forfait en heures sur l'année

Les salariés qui peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année sont :

– les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

– les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La durée de travail peut être supérieure à la durée légale de 1 607 heures tout en respectant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire (dérogation possible par voie conventionnelle) ainsi que les dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Le dépassement du forfait entraîne le paiement des heures excédentaires en sus de la rémunération forfaitaire en leur appliquant le régime des heures supplémentaires.

b) La convention de forfait en jours sur l'année

Les salariés qui peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont :

– les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

– les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne peut excéder ***218 jours***.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord. À défaut d'accord, il est de ***235 jours***.

Le nombre maximal de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Gualino.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Les salariés ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et aux durées hebdomadaires maximales de travail.

6 Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel correspond à une ***durée du travail, sur une base hebdomadaire ou, en moyenne sur une période pouvant aller jusqu'à un an, inférieure à celle d'un salarié à temps plein***. Tout salarié est considéré à temps partiel dès lors que sa durée du travail est inférieure :

– à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure ;

– à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure ;

– à la durée annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés.

La mise en place du temps partiel est possible par voie conventionnelle, ou en l'absence d'accord, après avis du CE (ou DP) et en l'absence de représentation du personnel, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié après information de l'inspection du travail. L'employeur ne peut, en principe, refuser la demande du salarié.

La durée minimale d'activité est fixée à 24 heures par semaine ou son équivalent calculé sur une période au plus égale à l'année. Une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée par accord de branche étendu ou à la demande écrite et motivée du salarié. En cas de dérogation, les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Le recours aux heures complémentaires est possible dans la limite de 10 % de la durée prévue au contrat. Elles donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Un accord de branche étendu peut porter cette limite jusqu'au tiers de la durée fixée au contrat ; dans ce cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. L'accord peut prévoir un taux différent qui ne peut être inférieur à 10 %.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si elles étaient au-delà des limites fixées par le contrat ou si le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle elles sont prévues.

Gualino.

Un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité par un avenant au contrat de travail, limité à 8 par an et par salarié, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat, ***le complément d'heures***. Les heures complémentaires accomplies au-delà de cette durée donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. L'avenant doit indiquer la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées et la majoration salariale éventuelle de ces heures.

L'horaire de travail à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, ni plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures (dérogation par voie conventionnelle).

Toute modification de l'horaire de travail doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu (3 jours ouvrés par voie conventionnelle).

L'aménagement du temps de travail sur l'année est possible sur demande du salarié en raison des besoins de sa vie familiale. Dans ce cas, la réduction du temps de travail se fait sous forme d'une ou plusieurs périodes de repos supplémentaire d'au moins une semaine.

7 Le repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une ***durée minimale de 11 heures consécutives*** (12 heures pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et 14 heures pour les moins de 16 ans).

Un accord collectif étendu peut déroger au principe du repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées. En l'absence d'accord collectif étendu, cette dérogation peut être mise en œuvre sur autorisation de l'inspecteur du travail ou à l'initiative de l'employeur en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.

Les dérogations au repos quotidien peuvent s'appliquer à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif.

8 Le repos hebdomadaire

Tout salarié a droit, au cours de chaque période de 7 jours, à un ***repos minimal de 35 heures consécutives*** : un repos minimal sans interruption de 24 heures, en principe le dimanche (le repos dominical), auquel s'ajoutent les 11 heures de repos journalier.

Le repos hebdomadaire connaît de nombreuses dérogations, soit permanentes et de plein droit dans les services dont l'ouverture le dimanche est nécessaire à la continuité d'une vie économique et sociale minimale, soit individuelles et temporaires pour répondre à une situation exceptionnelle.

Gualino.

9 Les jours fériés

Il existe 11 jours fériés :

– *1 jour férié légal* : le 1er mai ;

– *10 jours fériés ordinaires* ; le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre et Noël.

Le 1er mai est le seul jour férié et chômé. Si le salarié travaille, il a droit en plus de son salaire (heures supplémentaires comprises) à une indemnité égale au montant de celui-ci.

Les conventions collectives ont étendu le principe du repos aux jours fériés ordinaires. Si le jour férié tombe un jour de travail, il n'ouvre pas droit à récupération et s'il est chômé, il est :

– *rémunérés* pour les salariés mensualisés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

– *non rémunérés* pour les salariés exclus de la mensualisation (travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents ou temporaires sauf si les salariés de l'entreprise en bénéficient).

Le « *pont* » est le fait d'accorder au salarié un ou deux jours ouvrables chômés compris entre un jour férié et le jour de repos hebdomadaire. Les heures ainsi chômées donnent lieu à récupération.

10 La journée de solidarité

Une journée de solidarité est instituée en vue d'*assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées*.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail, de 7 heures, non rémunérée pour les salariés et d'une contribution pour les employeurs de 0,3 % sur les salaires en contrepartie du travail accompli durant la journée de solidarité.

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche. L'accord peut prévoir :

– le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai ;

– le travail d'un jour de réduction du temps de travail ;

– ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou de modalités d'organisation des entreprises.

À défaut d'accord collectif, elles sont définies par l'employeur, après consultation du CE (ou DP).

Gualino.

Les congés

CHAPITRE
11

La réglementation concernant les congés payés a un caractère d'ordre public, ce qui entraîne pour l'employeur l'obligation d'accorder le congé et pour le salarié l'obligation de prendre le congé. Le salarié peut bénéficier de congés particuliers entraînant la suspension de son contrat de travail.

1 Les congés payés annuels

■ *La durée des congés*

Tout salarié a droit à un congé de ***2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur***. S'il travaille moins d'un mois, le nombre de jours de congés est proratisé et arrondi au nombre entier supérieur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder ***30 jours ouvrables soit 5 semaines***. Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre supérieur.

La période de référence va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Un mois de travail effectif correspond à un mois de date à date. Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail. La méthode la plus avantageuse pour le salarié est appliquée.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés dans l'entreprise. Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Certaines entreprises effectuent le décompte des congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés (pour 5 jours de travail par semaine, 30 jours ouvrables correspondent à 25 jours ouvrés). L'utilisation de cette méthode ne doit pas être défavorable au salarié.

Gualino.

■ L'organisation des congés

La période des congés est fixée par voie conventionnelle ou à défaut par l'employeur après consultation du CE et des DP. Elle comprend obligatoirement la ***période du 1er mai au 31 octobre***. Elle est portée à la connaissance du personnel 2 mois avant son ouverture. À défaut de disposition contraire, le droit à congé peut s'exercer jusqu'au 30 avril.

Les congés payés annuels doivent être pris au moins en 2 fois.

Congé principal 4 semaines	24 jours ouvrables soit 4 semaines, pris en une seule fois dans la période de congé ou fractionné à l'initiative de l'employeur ou du salarié (avec accord). En cas de fractionnement, 12 jours ouvrables continus doivent être pris pendant cette période. Les jours restants pris en dehors de cette période ouvrent droit à des congés supplémentaires (2 j pour un congé de 6 j ou plus et 1 j pour un congé de 3 à 5 j).
5e semaine	6 jours ouvrables soit 1 semaine, pris indifféremment pendant la période de congé ou en dehors. Elle peut être fractionnée par l'employeur (avec ou sans l'accord du salarié) ou accolée avec une partie des jours de congé principal non utilisés.

Les congés peuvent être pris soit par roulement soit avec fermeture de l'entreprise :

– *les congés par roulement* : l'employeur fixe l'ordre des départs après avis des DP, sauf si la convention collective en fixe les modalités, en tenant compte de la situation familiale du salarié, des possibilités de congé du conjoint, de son ancienneté dans l'entreprise et de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs. Il communique les dates de départ aux salariés et les affiche dans l'entreprise. Il ne peut les modifier dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ ;

– *les congés avec fermeture de l'entreprise* : l'employeur peut décider la fermeture de l'entreprise pour tout ou partie des congés après consultation du CE et des DP. Le salarié qui n'aurait pas acquis un droit au congé de durée égale à la fermeture de l'entreprise peut prétendre être indemnisé au titre du chômage partiel (aide publique seulement).

■ L'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est versée en principe à terme échu. Le bulletin de salaire comporte obligatoirement les dates de congé.

Il existe 2 modes pour calculer l'indemnité de congés payés. Le plus favorable devant être appliqué au salarié, la comparaison se fait dans le cadre de l'indemnité totale des congés payés.

Méthode du dixième	Égale 1/10e de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence (13e mois non intégré).
Méthode du salaire théorique	Égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

Gualino.

■ *Les avantages sociaux*

Le salarié bénéficie dans certains cas :

– des ***chèques-vacances*** : ils sont utilisés pour le règlement de dépenses liées aux vacances. C'est un système facultatif. La contribution de l'employeur est fonction de la rémunération du salarié (80 % au maximum du montant des chèques-vacances si elle est inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale, 50 % si elle est supérieure à ce plafond) ;

– du ***billet annuel de congés payés*** : il est délivré une fois par an par la SNCF. Il permet d'obtenir une réduction de 25 % pour un trajet aller-retour d'au moins 200 km. La réduction est portée à 50 % lorsque le salarié paye au moins la moitié du prix du billet par chèques-vacances.

2 Les congés particuliers

■ *Les congés liés à la naissance ou à l'adoption*

Congé maternité	Toute salariée enceinte a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé non rémunéré pour la naissance d'un enfant. La durée du congé est, pour la naissance du 1er enfant, de 16 semaines (6 avant l'accouchement et 10 après). Pendant le congé, la salariée perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
Congé d'adoption	Tout(e) salarié(e) a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé non rémunéré pour l'arrivée d'un enfant adopté au foyer. La durée du congé est égale à la durée du congé maternité qui suit l'accouchement. Le congé part du jour où l'enfant adopté arrive au foyer ou dans un délai de 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant. Si le congé d'adoption est partagé entre la mère et le père adoptifs, sa durée est augmentée de la durée du congé de paternité (minimum 11 j pour l'un des congés). Les congés peuvent être simultanés. Pendant le congé, le salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Tout salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à un congé non rémunéré à l'occasion de la naissance de son enfant. La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs au plus pour la naissance d'un enfant (18 j en cas de naissance multiple). Le droit au congé est ouvert au partenaire du parent, y compris dans le cas d'un couple homosexuel. Pendant le congé, le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
Congé parental d'éducation	Tout salarié, ayant plus d'un an d'ancienneté, peut à l'issue du congé maternité ou d'adoption bénéficier d'un congé non rémunéré pour élever son enfant (ou demander un travail à temps partiel). Ce congé est ouvert à la mère et/ou au père jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant. La durée initiale est d'un an au plus et peut être renouvelée 2 fois.

Gualino.

■ Les congés pour autres événements familiaux

Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS Naissance (ou adoption) Mariage d'un enfant Décès du conjoint ou d'un enfant Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur Journée défense et citoyenneté	*4 j* *3 j* *1 j* *2 j* *1 j* *1 j* } sans condition d'ancienneté, rémunéré
Cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française	*1/2 j* sans condition d'ancienneté, non rémunéré
Enfant malade (moins de 16 ans)	*3 j par an* sans condition d'ancienneté, non rémunéré (5 j si enfant de – 1 an ou si 3 enfants ou plus de – 16 ans)

■ Les congés pour convenances personnelles

Congé sabbatique	Se consacrer aux activités de son choix ; au moins 3 ans d'ancienneté et 6 ans d'activité professionnelle ; congé non rémunéré de 6 à 11 mois.
Congé création d'entreprise	Créer ou reprendre une entreprise (activité non concurrente) ou diriger une jeune entreprise innovante ; au moins 24 mois d'ancienneté ; congé non rémunéré d'un an renouvelable une fois pour 1 an (ou demander un travail à temps partiel).
Congé de solidarité familiale	Accompagner une personne en fin de vie (ascendant, descendant ou personne partageant le domicile du salarié) ; sans condition d'ancienneté ; congé non rémunéré de 3 mois (ou demander un travail à temps partiel).
Congé de présence parentale	Avoir un enfant à charge victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés ; sans condition d'ancienneté ; congé sous forme d'un crédit de 310 jours ouvrés pour un même enfant et par maladie, correspondant au nombre maximum d'allocations journalières, à utiliser pendant une période de 3 ans au maximum, aucun de ces jours ne peut être fractionné.
Congé de soutien familial	S'occuper d'un proche (le concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge…) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ; au moins 2 ans d'ancienneté ; congé non rémunéré de 3 mois renouvelable ; ne peut excéder un an pour l'ensemble de la carrière ; le salarié peut demander un travail à temps partiel.
Congé pour don d'ovocytes	Effectuer un don d'ovocytes ; sans condition d'ancienneté ; autorisation d'absence pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires ; maintien de la rémunération de la salariée concernée ; absences assimilées à du travail effectif.

L'employeur peut, sous certaines conditions, différer ces congés ou s'y opposer (sauf pour les 4 derniers).

Gualino.

■ *Les congés nécessités par une activité d'intérêt général*

Congé de représentation d'associations	Siéger dans une instance consultative au niveau départemental, régional ou national en tant que représentant d'une association ou d'une mutuelle ; aucune condition d'ancienneté ; congé non rémunéré de 9 j.
Congé pour catastrophe naturelle	Résider ou être employé dans une zone touchée par une catastrophe naturelle ; aucune condition d'ancienneté ; congé non rémunéré de 20 j par an pour participer à l'aide aux victimes.
Congé de sapeur-pompier volontaire	Participer en tant que sapeur-pompier volontaire aux missions opérationnelles liées à cette fonction ; sans condition d'ancienneté ; absences non rémunérées.
Congé de solidarité internationale	Participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale de solidarité internationale ; un an d'ancienneté ; congé non rémunéré ; la durée du congé est de 6 mois (fractionnement possible).
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Participer à des stages de formation économique, sociale ou syndicale ; aucune condition d'ancienneté ; congé rémunéré de 12 j par an fractionnable (2 j minimum) ; 18 j pour les animateurs des stages et les responsables syndicaux.
Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	Participer à un stage de formation ou de perfectionnement de cadres ou animateurs pour la jeunesse ; être âgé de – 25 ans ; aucune condition d'ancienneté ; congé non rémunéré de 6 j par an.
Congé candidat au mandat parlementaire	Être candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat ; aucune condition d'ancienneté ; congé non rémunéré de 20 j maximum (fractionnement possible) pour participer à la campagne électorale.
Congé pour l'exercice de fonctions publiques	Participer aux séances des organismes auxquels le salarié appartient (conseiller prud'homme, juré, administrateur des organismes de Sécurité sociale, membre d'un conseil municipal, général ou régional…) ; sans condition d'ancienneté ; absences en principe non rémunérées. Le salarié membre d'un conseil municipal, général ou régional dispose d'un crédit d'heures trimestriel, non rémunéré, variable selon le mandat.

L'employeur peut, sous certaines conditions, différer ces congés ou s'y opposer (sauf pour les 2 derniers).

Il existe d'autres congés auxquels peut prétendre le salarié : le congé de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise, le congé de formation des membres du CHSCT…

3 Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) est destiné à permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Gualino.

Le CET est mis en place par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. L'accord définit les modalités de gestion du CET et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Le CET peut être alimenté :

– *à l'initiative du salarié* : par tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 24 jours ouvrables, par tout ou partie des congés conventionnels, par les jours de repos issus d'un accord collectif concernant l'aménagement du temps de travail, par les heures acquises au titre du repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires, par tout ou partie des primes versées en application d'un accord d'intéressement ou des sommes issues de la participation, d'un PEE, d'un PIE ou d'un PERCO à l'issue de leur période d'indisponibilité, par les augmentations ou les compléments du salaire de base… ;

– *à l'initiative de l'employeur* : par les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient et par un abondement (complément versé par l'employeur).

La convention ou l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés, à l'initiative du salarié :

– pour indemniser tout ou partie d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique ou d'un congé de solidarité internationale ; d'un temps partiel, d'une période de formation en dehors du temps de travail ou d'une cessation d'activité progressive ou totale ;

– pour compléter sa rémunération dans la limite des droits acquis dans l'année ;

– pour alimenter un PEE, un PEI ou un PERCO, pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire ou pour racheter des années d'études ou des années ayant donné lieu à un versement de cotisations insuffisant pour valider 4 trimestres d'assurance.

Indépendamment des stipulations de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans la limite du montant maximum garanti par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS). L'accord collectif peut prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie permettant de dépasser ce plafond. À défaut d'accord collectif, le dispositif de garantie est mis en place par l'employeur.

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.

Gualino.

Le salaire et la participation

CHAPITRE **12**

Le salaire est la rémunération que l'employeur verse au salarié en contrepartie du travail fourni. Il se compose d'un salaire de base auquel s'ajoutent éventuellement des accessoires du salaire et les heures supplémentaires. Il est librement fixé lors de l'embauche.

1 Les éléments du salaire

Salaire de base	
Salaire au temps	– ***Salaire horaire*** : en fonction de la durée réelle du temps de travail effectif. – ***Salaire mensuel*** : indépendant de la durée effective du temps de travail (salariés mensuels et mensualisés).
Salaire au rendement	En fonction des quantités produites ou de l'économie de temps réalisé.
Salaire au pourcentage	En fonction du pourcentage calculé sur le chiffre d'affaires réalisé.
Salaire au pourboire	En partie ou en totalité par les pourboires versés par la clientèle : le service porté.
Accessoires du salaire	
Avantages en nature	Partie intégrante du salaire (ex. : la nourriture, le logement…).
Primes	Complément du salaire, conditions dans lesquelles le salarié exécute son travail : qualités propres du salarié (prime d'ancienneté, d'assiduité, de rendement…) ou nature et conditions de travail (prime de danger, d'insalubrité…).
Indemnités	Non complément du salaire, remboursement de frais engagés par le salarié dans le cadre de son travail : indemnité de transport (région parisienne), prime de panier…
Gratifications	Non complément du salaire, acte de libéralité de l'employeur (facultatif et individualisé) : gratification à l'occasion du mariage du salarié…
	Complément du salaire, obligatoire si origine conventionnelle ou usage constant dans l'entreprise : 13e mois, prime de vacances, prime de bilan…

Gualino.

2 La fixation du salaire

Le salaire est fixé librement lors de la conclusion du contrat de travail entre le salarié et l'employeur sous réserve de respecter les dispositions légales ou conventionnelles.

■ *Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)*

Aucun salarié, âgé de plus de 18 ans, ne peut toucher un salaire inférieur au SMIC (sauf : apprenti, salarié en formation alternée, en réinsertion, jeune travailleur).

Le SMIC qui assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation, est :

– relevé automatiquement par arrêté lorsque l'indice des prix enregistre une hausse de 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur. Il est revalorisé d'autant à compter du premier jour du mois suivant ;

– fixé chaque année au 1er janvier, en fonction de l'évolution du développement économique de la Nation et après avis d'un groupe d'experts indépendants et de la commission nationale de la négociation collective. Au 1er janvier 2015, le SMIC est de 9,61 € brut de l'heure.

■ *Le salaire minimum conventionnel*

L'employeur, soumis à une convention collective, doit respecter les dispositions concernant la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ainsi que les minima conventionnels. Il doit donc appliquer au salarié le salaire minimum conventionnel correspondant à sa position dans la classification. Les limites à la fixation des salaires sont des limites minimum. Si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, l'employeur doit verser un complément de rémunération pour porter le salaire au niveau du SMIC.

3 Le paiement du salaire

■ *Le mode et le lieu de paiement*

Le salaire est payé en espèces, par chèque barré ou par virement postal ou bancaire. Le salaire supérieur à 1 500 € est obligatoirement payé par chèque barré ou par virement. Le paiement du salaire s'effectue sur le lieu et pendant le temps de travail.

Le salarié peut demander un acompte (paiement partiel et anticipé du salaire déductible en totalité sur la paie à venir) ou une avance (prêt de l'employeur remboursable par une retenue sur salaire dans la limite de 1/10e du montant du salaire).

Gualino.

■ *La mensualisation*

La mensualisation garantit au salarié une rémunération mensuelle qui ne tient pas compte du nombre de jours de travail effectif dans le mois. Elle correspond à une durée de 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Elle permet la stabilité du salaire en cas de réduction du temps de travail indépendante de la volonté du salarié (paiement des jours fériés chômés ou des congés pour événements familiaux et maintien du salaire en cas d'arrêt de travail sous certaines conditions). Elle est obligatoire pour l'ensemble des salariés (sauf salariés agricoles, saisonniers, à domicile ou intérimaires).

■ *Le bulletin de paie*

Un bulletin de paie est remis obligatoirement au salarié à l'occasion de chaque paie. Il doit être lisible et compréhensible. Il n'est soumis à aucune condition de forme mais doit comporter toutes les mentions obligatoires prescrites par la loi. L'employeur a la possibilité de délivrer des bulletins de paie sous forme électronique sous réserve, d'une part, que le salarié concerné donne son accord et d'autre part, que la remise s'effectue dans des conditions garantissant l'intégrité des données. Un bulletin de paie simplifié est mis progressivement en place, sur la base du volontariat, à compter du 1er janvier 2015. Il sera rendu obligatoire à compter du 1er janvier 2016.

En cas d'absence non rémunérée, le salaire est calculé en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées.

L'employeur doit conserver les bulletins de paie, sur support papier ou informatique, pendant 5 ans.

Le salarié dispose d'un délai de 3 ans pour réclamer le paiement des sommes qui lui sont dues.

4 La protection des salaires

■ *La protection contre les créanciers de l'employeur*

L'employeur assure ses salariés en vue de garantir le paiement des salaires en cas de redressement ou de liquidation judiciaires, par une cotisation, auprès de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS).

■ *La protection contre les créanciers du salarié*

Un créancier peut engager une procédure devant le juge d'instance pour obtenir une ordonnance de saisie-arrêt sur les salaires. Elle est transmise à l'employeur du salarié qui prélève directement sur le salaire le montant de la saisie et l'adresse au greffe du tribunal.

Gualino.

Le salaire ayant avant tout un caractère alimentaire, il ne peut être saisi en totalité. Un barème, majoré en fonction du nombre d'enfants à charge, détermine la fraction saisissable du salaire. Il est laissé au salarié une somme au moins égale au montant forfaitaire du RSA.

5 La participation, l'intéressement et l'épargne salariale

■ *La participation des salariés aux fruits de l'expansion*

La participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'entreprise assujettie doit constituer chaque année une réserve spéciale de participation, prélevée sur ses bénéfices, déterminée par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2}\left(B - \frac{5C}{100}\right) \times \left(\frac{S}{VA}\right)$$

RSP : réserve spéciale de participation
B : bénéfice net de l'entreprise
C : capitaux propres de l'entreprise
S : salaires bruts de l'entreprise
VA : valeur ajoutée de l'entreprise

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est proportionnelle au salaire (limité à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale). Chaque bénéficiaire ne peut se voir attribuer une somme égale ou supérieure à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale. Il reçoit une information annuelle (montant de la réserve et de ses droits, période d'indisponibilité...).

Les sommes attribuées à la réserve spéciale de participation peuvent être affectées :

– soit sur un compte courant bloqué destiné à financer des investissements au sein de l'entreprise (Le salarié a un droit de créance sur l'entreprise égal au montant des sommes versées) ;

– soit sur un compte ouvert en application d'un plan d'épargne salariale. Si l'entreprise a un PERCO, la moitié de la RSP doit lui être affectée sauf si le salarié en décide autrement.

Les sommes versées au titre de la participation sont :

– soit indisponibles pendant 5 ans. Elles sont – à l'issue de cette période – exonérées de l'impôt sur le revenu et de toutes charges sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Le salarié peut obtenir un déblocage anticipé dans certains cas (événement familial, cessation du contrat...) ;

– soit, en tout ou partie, versées immédiatement au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu mais exonérées de toutes charges sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Gualino.

■ L'intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'accord d'intéressement peut être conclu dans toute entreprise pour une durée de 3 ans. Il peut prévoir un intéressement aux résultats ou à l'accroissement de la productivité ou tout autre mode de rémunération collective permettant de réaliser l'intéressement des salariés en entreprise.

La répartition de l'intéressement entre les salariés s'effectue uniformément et/ou en fonction du salaire ou de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Elles sont cependant soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si le salarié décide d'affecter à un plan d'épargne d'entreprise le produit de l'intéressement (limité à un montant égal à 50 % du plafond de la Sécurité sociale).

■ Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collective ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Il peut être institué dans toute entreprise.

Le portefeuille de valeurs mobilières est constitué d'actions de SICAV, de fonds communs de placement ou d'actions émises par les sociétés créées par les salariés pour le rachat de l'entreprise.

Les sommes sont indisponibles pendant 5 ans. Elles peuvent être débloquées dans les mêmes conditions qu'en matière de participation. Elles ne sont pas exonérées de l'impôt sur le revenu, sauf si elles proviennent de la participation ou de l'intéressement. Par contre, les revenus provenant de ces sommes sont exonérés de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont réemployés dans le PEE avec la même indisponibilité.

■ Le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un système d'épargne collective ouvrant aux salariés des petites et moyennes entreprises la faculté d'accéder aux dispositifs d'épargne salariale en mutualisant les coûts de mise en place et de fonctionnement du plan d'épargne.

Il est institué par accord collectif concernant un secteur géographique, une branche professionnelle ou plusieurs entreprises ou par accord entre plusieurs employeurs pris individuellement.

L'alimentation du PEI, l'affectation des sommes versées, leur indisponibilité et leur régime fiscal sont identiques à ceux du PEE.

Gualino.

■ *Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)*

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) est un système d'épargne collective ouvrant aux salariés la faculté de constituer, avec l'aide de leur entreprise, une épargne en vue de leur retraite.

Le PERCO est institué par accord collectif. Il peut être alimenté par les versements volontaires des salariés, issus de leur épargne personnelle, de l'intéressement, de la participation, d'un PEE ou d'un PEI ou, en l'absence de CET, par le versement des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 5 par an. L'entreprise peut verser un abondement. Les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ en retraite de l'intéressé. Les fonds investis peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que pour un PEE.

La sortie du PERCO s'effectue sous forme de rente viagère, sauf si l'accord collectif prévoit une sortie en capital. L'accord peut aussi prévoir le panachage entre ces 2 modes de sortie.

■ *L'actionnariat salarié*

L'actionnariat des salariés se caractérise par la détention par les salariés d'actions de leur entreprise. Les dispositions législatives concernant l'actionnariat salarié visent :

– *à favoriser le développement de l'actionnariat salarié par l'intermédiaire des différents PEE* : lors de toute augmentation du capital, le conseil d'administration doit soumettre à l'assemblée générale extraordinaire un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés adhérents d'un PEE. Ce projet de résolution peut aussi prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital ;

– *à renforcer la représentation des salariés dans les organes dirigeants des sociétés anonymes* : il existe, selon les situations, 3 types de représentation des salariés :

- *une représentation facultative des salariés* : le conseil d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes ou en commandite par actions peut prévoir qu'une partie des administrateurs soit élue par les salariés, dans la limite maximum de 4,
- *une représentation obligatoire des salariés actionnaires dès lors qu'ils détiennent plus de 3 % du capital* : un ou plusieurs membres du conseil d'administration ou de surveillance sont élus par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires salariés,
- *une représentation obligatoire des salariés* : dans les sociétés anonymes d'au moins 5 000 salariés (siège social en France) ou d'au moins 10 000 salariés (siège social en France et à l'étranger), les administrateurs représentant les salariés sont au nombre de 1 ou 2 selon que le nombre d'administrateurs est inférieur ou non à 12. Ils sont soit élus par les salariés, soit désignés par le comité de groupe, soit par l'organisation syndicale la plus représentative.

Gualino.

Le travail des jeunes et des femmes

CHAPITRE
13

Des dispositions législatives particulières s'appliquent aux jeunes et aux femmes. Les femmes enceintes bénéficient d'une protection particulière.

1 Les dispositions particulières aux jeunes

Âge d'embauche	16 ans, libéré de l'obligation scolaire (exceptions : 14 ans, travail pendant la moitié des vacances scolaires ; 15 ans, apprentissage si niveau 3e).
Durée du travail	– Durée hebdomadaire : 35 h (pour les jeunes de – 18 ans). – Durée quotidienne du travail : 8 h (pour les jeunes de – 18 ans). – Heures supplémentaires dans la limite de 5 h par semaine pour les jeunes de – 18 ans (dérogation de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail). – Temps de pose de 30 min au-delà de toute période de travail de 4 h 1/2. – Durée minimale du repos quotidien : 14 h (– 16 ans) et 12 h (– 18 ans). – Interdiction du travail de nuit entre 20 h et 6 h (– 16 ans) et entre 22 h et 6 h (– 18 ans). – Repos obligatoire à l'occasion des jours fériés.
Rémunération	Au minimum le SMIC mais abattement : 20 % avant 17 ans et 10 % entre 17 et 18 ans (supprimé dès que le jeune a 6 mois de pratique professionnelle).
Congés payés	Droit à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit son ancienneté si moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente (seuls les jours acquis donnent droit à l'indemnité de congés payés).
Hygiène et sécurité	Protections particulières : interdiction des travaux dangereux, limitation pour le port des charges (20 kg garçons et 10 kg filles), interdiction de la vente aux étalages extérieurs si la température est < 0°…

Gualino.

2 L'égalité professionnelle entre femmes et hommes

La loi énonce le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'embauche, de mutation, de licenciement ou de renouvellement de contrat, interdiction de mentionner dans une offre d'emploi des restrictions liées au sexe ou à la situation de famille et égalité de rémunération entre l'homme et la femme pour un même travail ou pour un travail équivalent.

Pour favoriser l'application de ce principe, l'employeur informe le CE sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et affiche dans les locaux de travail et d'embauche les textes relatifs à l'égalité professionnelle.

3 La protection de la femme enceinte ou mère de famille

Embauche	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de grossesse.
Congé maternité	Durée du congé, 16 semaines : 6 avant l'accouchement et 10 après (augmentée en cas de naissances ou d'adoptions multiples ou en cas de pathologie de la mère : 2 semaines avant l'accouchement et/ou 4 semaines après).
	Droit au congé facultatif mais interdiction de tout travail pendant une période de 8 semaines (2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après).
Congé adoption	À la mère ou au père adoptif ; part du jour où l'enfant arrive au foyer ou dans la semaine qui précède son arrivée ; égal au congé maternité qui suit l'accouchement.
Mutation	À sa demande, ou sur proposition de l'employeur, sans réduction de salaire, sous réserve que cette mutation soit nécessitée par des raisons médicales reconnues par le médecin du travail. En cas d'impossibilité de reclassement temporaire, le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité, et pour une période d'un mois après son retour de congé postnatal. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération (allocation journalière de maternité spécifique plus complément prévu par la mensualisation, sans condition d'ancienneté).
Allaitement	1 h par jour pendant 1 an, à compter du jour de la naissance.
Licenciement	Protection contre le licenciement, sauf en cas de faute grave, à partir du jour où l'employeur est informé de son état – par certificat médical – jusqu'à la 4e semaine suivant l'expiration du congé maternité (s'applique au père pendant les 4 semaines suivant la naissance et aussi à la mère ou au père adoptif qui utilise le droit au congé adoption).
	Licenciement annulé, si dans les 15 jours suivant sa notification, la salariée justifie de son état par certificat médical, ou fournit une attestion justifiant l'arrivée d'un enfant adopté dans les 8 jours.
Démission	Sans préavis pendant sa grossesse ou dans les 15 jours précédant la fin du congé maternité ou adoption (prioritaire à l'embauche pendant l'année qui suit sa démission).
Convention collective	Avantages particuliers aux femmes enceintes (ex. : possibilité d'arriver après ou partir avant l'heure afin d'éviter les bousculades).

Gualino.

L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

CHAPITRE 14

Au sein de l'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

1 Les dispositions générales en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail

Principales dispositions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	
Générales	Ensemble des salariés (ex. : chauffage, insonorisation…).
Particulières	Femmes et jeunes travailleurs (ex. : interdiction des travaux dangereux…).
Spéciales	Activité impliquant l'utilisation de procédés de travail dangereux ou l'emploi de produits toxiques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles.
Domaines d'action en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	
Hygiène des locaux	Aération, chauffage, éclairage, bruit, installations sanitaires, nettoyage des locaux.
Santé des salariés	– Interdiction de fumer et d'apporter des boissons alcoolisées. – Interdiction de tout harcèlement sexuel ou moral. – Mise à disposition d'un réfectoire ou d'une cantine. – Surveillance médicale…
Prévention en matière de sécurité	Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : – réglementation utilisation machines dangereuses (dispositif de sécurité…) ; – réglementation emploi produits toxiques (étiquetage, stockage…) ; – formation à la sécurité, matériel de premiers secours… Prévention des incendies : issues de secours, éclairage de sécurité, matériel d'extinction…

L'employeur doit élaborer un ***document unique d'évaluation des risques professionnels*** qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Gualino.

2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

<table>
<tr><td>Seuil d'effectif</td><td colspan="2">Entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés.
L'inspecteur du travail peut imposer sa création en deçà de ce seuil.</td></tr>
<tr><td>Durée du mandat</td><td colspan="2">2 ans rééligible (élus par un collège composé des DP et des membres élus du CE).</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Délégation du personnel</td><td>Effectif de l'entreprise</td><td>Délégation du personnel</td></tr>
<tr><td>– de 50 à 199 salariés
– de 200 à 499 salariés
– de 500 à 1 499 salariés
– plus de 1 500 salariés</td><td>3 délégués dont 1 appartenant à la maîtrise
4 délégués dont 1 appartenant à la maîtrise
6 délégués dont 2 appartenant à la maîtrise
9 délégués dont 3 appartenant à la maîtrise</td></tr>
<tr><td>Composition</td><td colspan="2">– Employeur (ou son représentant).
– Délégation du personnel.
– Personnes qualifiées (à titre consultatif) : médecin du travail, inspecteur du travail, contrôleur de sécurité de la CARSAT, et toute personne qualifiée invitée par le comité.
– Représentant syndical (à titre consultatif) dans les entreprises de plus de 300 salariés.
L'employeur assure la présidence. Le secrétaire est choisi parmi la délégation du personnel. Ils constituent le bureau du CHSCT.</td></tr>
<tr><td>Réunions</td><td colspan="2">– Réunion obligatoire : une fois par trimestre, à l'initiative de l'employeur, sur un ordre du jour établi par l'employeur et le secrétaire (temps passé en réunion considéré comme temps de travail).
– Réunion à la suite d'un accident du travail grave ou d'une maladie professionnelle, à la demande motivée de 2 de ses membres ou en cas de divergence, avec l'employeur, sur la réalité d'une situation de danger grave ou imminent pour les salariés.</td></tr>
<tr><td>Missions</td><td colspan="2">– Veiller à l'observation des prescriptions législatives en matière d'hygiène et de sécurité et mener des actions de prévention.
– Analyser les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés.
– Procéder à des inspections régulières et enquêter en cas d'AT ou de MP.
– Établir des statistiques annuelles concernant les AT et les MP.
– Donner un avis sur toute modification des conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.
– Consulter sur le RI et sur les programmes de formation concernant la sécurité.</td></tr>
<tr><td>Moyens d'action</td><td colspan="2">– Crédit d'heures (variable selon l'effectif, de 2 h à 20 h).
– Libre circulation dans et hors l'entreprise pendant ses heures de délégation.
– Panneaux d'affichage destinés à l'information du personnel.
– Formation spécifique à l'exercice de leurs missions.
– Registres du CHSCT, des accidents bénins et des contrôles techniques de sécurité.
– Protection contre le licenciement comme les membres du CE.</td></tr>
</table>

Gualino.

3 La procédure de retrait et d'alerte

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail s'il considère qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il en informe l'employeur et un membre du CHSCT. Le salarié usant de son droit de retrait est protégé (pas de sanction ni de retenue de salaire). Son retrait ne doit pas créer pour un autre salarié une situation de risque grave et imminent.

Tout salarié alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. En cas de divergence avec l'employeur sur le bien fondé de l'alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le salarié ou le CHSCT peuvent saisir le préfet. Le donneur d'alerte est protégé contre toute discrimination.

4 La prévention de la pénibilité

Toute entreprise d'au moins 50 salariés, dont une partie du personnel est exposé à des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables et irréversibles sur la santé, doit être couverte par un accord ou un plan relatif à la prévention de la pénibilité.

Toute entreprise, quelle que soit son effectif, doit établir des fiches individuelles d'exposition dès lors qu'elle emploie des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

5 La protection contre le harcèlement sexuel ou moral

La protection contre le harcèlement sexuel ou moral, exercé tant par l'employeur que par toute personne qui lui est substituée ou qu'entre collègues, vise tous les salariés, quels que soient l'activité, la taille de l'entreprise, l'ancienneté ou le statut du salarié.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétés à l'encontre d'un salarié ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Gualino.

L'employeur prend les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

6 Le service de santé au travail

Toute entreprise constitue son service de santé au travail ou adhère à un service de santé au travail inter-entreprises. Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif destiné à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il dispose d'un temps pour remplir sa mission.

Le médecin du travail est placé sous le contrôle du médecin inspecteur du travail.

Conseiller de l'entreprise	Auprès de l'employeur, du CHSCT, du CE, des DP pour tout ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés.
Surveiller la santé des salariés	*La visite d'embauche* : au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.
	Le suivi médical des salariés : la périodicité du suivi médical varie selon les risques spécifiques identifiés par les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle : – *24 mois* pour les salariés dont l'activité ne présente pas de risques spécifiques. Une périodicité supérieure à 24 mois est possible après accord de l'UT DIRECCTE ; – *surveillance médicale particulière* (au minimum un examen tous les 24 mois) pour les salariés affectés à certains travaux dangereux (exposition à l'amiante, au plomb, aux rayonnements ionisants, au bruit, aux vibrations…), les salariés de moins de18 ans ou handicapés, les femmes enceintes. Le médecin du travail est juge de la nature et de la fréquence des examens. Tout salarié peut demander à voir le médecin du travail. De même, l'employeur peut demander un examen médical lorsque cela lui paraît nécessaire. Dans cette hypothèse, le médecin du travail prend les décisions qu'il juge nécessaires et procède à l'examen médical du salarié.
	La visite de reprise du travail : suite à une maladie professionnelle, à un congé maternité, à un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non.
	La visite de préreprise du travail : obligatoire pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil ou du salarié.
	L'examen complémentaire : si nécessaire pour déterminer l'aptitude du salarié au poste de travail et pour le dépistage des maladies professionnelles ou des maladies contagieuses.

7 Le service social du travail

Le service social du travail est facultatif. Il a pour mission de faciliter la vie personnelle des salariés, d'aider les familles dans leurs démarches auprès d'autres services sociaux et de participer à l'étude des postes de travail, des mesures pour améliorer l'hygiène et la sécurité, des problèmes d'emploi…

Gualino.

La représentation collective

CHAPITRE 15

Au sein de l'entreprise, les salariés disposent d'organes de représentation ayant chacun un rôle spécifiquel. Ils sont obligatoires selon un seuil d'effectif variable. On distingue le délégué du personnel, le comité d'entreprise, le CHSCT, la section syndicale et le délégué syndical.

1 Les syndicats professionnels

■ La définition du syndicat

Un syndicat professionnel est un groupement de personnes exerçant la même profession, des professions similaires ou des professions connexes (concourant à l'élaboration d'un même produit). Il a pour objet ***l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant individuels que collectifs de ses membres***.

■ La constitution des syndicats

Liberté de constitution	Dépôt des statuts et des noms des dirigeants du syndicat à la mairie.
	Tout adhérent à un syndicat peut participer à sa direction s'il est âgé de plus de 18 ans et s'il n'a subi aucune condamnation infamante.
	Dissolution d'un syndicat volontairement, statutairement ou judiciairement.
Liberté d'adhésion	Tout salarié peut adhérer ou non à un syndicat sans condition d'âge, de sexe ou de nationalité. Il peut en démissionner tout aussi librement.
	L'employeur ne doit jamais prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions à l'égard d'un salarié en matière d'embauche, de licenciement ou d'avantages professionnels...
Organisation du syndicat	L'organisation de base est la section syndicale qui rassemble les adhérents d'un même lieu de travail. Les syndicats de base se regroupent ensuite en unions (groupement interprofessionnel) et en fédérations (groupement professionnel), le tout au sein d'une même confédération.

Gualino.

■ *La représentativité syndicale*

a) Les critères de représentativité syndicale

La représentativité des organisations syndicales de salariés est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

– *le respect des valeurs républicaines* ;

– *l'indépendance* ;

– *la transparence financière* ;

– *une ancienneté minimale de 2 ans* dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;

– *l'audience établie selon les niveaux de négociation* conformément aux dispositions légales ;

– *l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience* ;

– *les effectifs d'adhérents et les cotisations*.

b) La mesure de la représentativité syndicale

La mesure de la représentativité syndicale est effectuée tous les 4 ans. Elle prend en compte :

– les élections professionnelles (1er tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP) organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés ;

– le scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile. Le vote a lieu soit par voie électronique si l'employeur a le matériel nécessaire, soit par correspondance ;

– les élections pour les salariés de la production agricole, l'audience étant appréciée au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole dans les chambres départementales d'agriculture.

La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel est intervenue en 2013. Le ministre du Travail arrête, après avis du Haut Conseil du dialogue social, la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives par branche professionnelle en application des critères de représentativité.

Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national, des représentants d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre du Travail et des personnalités qualifiées.

Gualino.

c) La représentativité syndicale selon les niveaux de négociation

La représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel
– Être représentative à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. – Avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés aux élections concernant les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentants les salariés aux chambres départementales d'agriculture. – Satisfaire aux autres critères de représentativité. Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales sont représentatives : – CGT : Confédération générale du travail (1895) ; – CFDT : Confédération française démocratique du travail (1964) ; – CGT-FO : Confédération générale du travail – Force ouvrière (1948) ; – CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens (1919) ; – CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (1944). À côté de ces confédérations, existent d'autres syndicats : Union nationale des syndicats autonomes (UNSA, 1993), Fédération syndicale unitaire (FSU, 1994), Union syndicale solidaire (1981)…
La représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle
– Disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. – Avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés aux élections concernant les entreprises de moins de 11 salariés. – Satisfaire aux autres critères de représentativité. Jusqu'en 2017, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.
La représentativité syndicale au niveau de l'entreprise
– Avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants. – Satisfaire aux autres critères de représentativité.

Un syndicat peut ne pas être représentatif au niveau national et interprofessionnel tout en étant représentatif dans une ou plusieurs branches professionnelles ou dans certaines entreprises.

■ *La section syndicale*

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

Gualino.

ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans dans l'entreprise ou dans son champ professionnel et géographique peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Moyens d'action
– La collecte des cotisations syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail. – La distribution de tracts à l'entrée et à la sortie de l'entreprise. – L'affichage des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet effet. – La mise à disposition par l'employeur d'un local à partir de 200 salariés. – La liberté de réunir ses adhérents 1 fois par mois dans l'entreprise en dehors des heures de travail. – Un temps pour préparer la négociation collective : 10 h (+ 500 salariés), 15 h (+ 1 000 salariés).

■ *Le délégué syndical*

<table>
<tr><td>Seuil d'effectif</td><td colspan="2">– Entreprise d'au moins 50 salariés où une organisation syndicale représentative a constitué une section syndicale.
– Entreprise de moins de 50 salariés, un DP peut être désigné comme délégué syndical (sur son temps de DP).</td></tr>
<tr><td>Mandat</td><td colspan="2">Le mandat de délégué syndical prend fin dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est plus reconnu représentatif dans l'entreprise.
Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de DP, de représentant du personnel au CE ou de représentant syndical au CE.</td></tr>
<tr><td>Conditions de désignation</td><td colspan="2">– Être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants.
– Avoir 18 ans accomplis.
– Avoir 1 an d'ancienneté, en continu ou non.
– Ne pas avoir subi de condamnation le privant de ses droits civiques.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Nombre</td><td>Effectif de l'entreprise</td><td>Délégués syndicaux</td></tr>
<tr><td>– de 50 à 999 salariés
– de 1 000 à 1 999 salariés
– de 2 000 à 3 999 salariés
– de 4 000 à 9 999 salariés
– au moins 10 000 salariés</td><td>1
2
3
4
5</td></tr>
<tr><td colspan="3">Chaque syndicat représentatif peut désigner, dans certains cas, un délégué syndical central d'entreprise dans toute entreprise d'au moins 2 000 salariés ou un délégué syndical supplémentaire dans toute entreprise d'au moins 500 salariés.</td></tr>
</table>

Gualino.

Attributions	– Diriger l'action syndicale dans l'entreprise. – Représenter le syndicat dans toute négociation collective dans l'entreprise. – Représenter et défendre les adhérents du syndicat auprès de l'employeur. – Assister les délégués du personnel.
Moyens d'action	– Crédit d'heures mensuel : 10 h (de 50 à 150 salariés), 15 h (de 151 à 500 salariés) et 20 h (au moins 500 salariés). – Libre circulation dans et hors l'entreprise pendant ses heures de délégation.

Le représentant de la section syndicale : dans une entreprise d'au moins 50 salariés, chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section pour le représenter. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à 4 heures par mois. Dans une entreprise de moins de 50 salariés, le syndicat peut désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme représentant de la section syndicale (sur son temps de DP). Le mandat prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat n'est pas reconnu représentatif.

■ *La représentativité patronale*

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les mêmes critères que ceux applicables aux organisations syndicales à l'exception du critère des effectifs et des cotisations qui est pris en compte pour la mesure de l'audience.

La première mesure de la représentativité patronale interviendra en 2017, puis tous les 4 ans.

La représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle
– Disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de cette branche. – Représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations patronales de la branche. – Satisfaire aux autres critères de représentativité.
La représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel
– Être représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. – Représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations patronales. – Satisfaire aux autres critères de représentativité. À l'heure actuelle, 3 syndicats patronaux sont reconnus comme représentatifs : – MEDEF : Mouvement des entreprises de France ; – CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises ; – UPA : Union professionnelle artisanale ; elle regroupe les artisans.

Gualino.

2 Les dispositions communes aux institutions représentatives du personnel

■ *Le seuil d'effectif*

La mise en place des institutions représentatives du personnel (IRP) s'effectue au niveau soit de l'entreprise ou de l'établissement si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, soit d'une unité économique et sociale regroupant plusieurs entreprises juridiquement distinctes.

Les IRP sont prévues en fonction d'un seuil d'effectif variable. Ce seuil doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédant la mise en place de l'institution concernée. En cas de non-renouvellement d'une institution pour cause de diminution d'effectif, la nouvelle élection ne peut intervenir qu'après une période de 3 ans au cours de laquelle l'effectif est resté égal ou supérieur au seuil pendant 12 mois consécutifs ou non, calculé à partir de l'expiration du mandat des représentants du personnel de l'institution concernée.

■ *La détermination de l'effectif*

Salarié	Type de contrat
Pris en compte intégralement	– Le salarié sous CDI à temps plein. – Le travailleur à domicile.
Pris en compte partiellement	– Le salarié temps partiel, quelle que soit la nature de son contrat de travail : au prorata du temps de travail. – Le salarié sous CDD ou intérimaire : au prorata du temps de présence.
Non pris en compte	– Le titulaire d'un contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation (CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation si CDI), CAE, CIE (pendant la durée de la convention). – Le salarié sous CDD ou intérimaire remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu. – Le salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestations de services.

■ *Les élections des DP et des représentants du personnel au CE*

La mise en place des DP et du CE suppose l'organisation d'élections au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. L'initiative des élections incombe à l'employeur (en l'absence d'initiative de sa part, la demande peut venir d'un salarié de l'entreprise ou d'une organisation syndicale représentative).

Gualino.

Les élections sont organisées par collèges électoraux :

– un premier collège regroupant les ***ouvriers*** et les ***employés*** ;

– un deuxième collège regroupant les ***agents de maîtrise*** et les ***cadres***.

Dans l'entreprise de moins de 25 salariés, il n'est organisé qu'un seul collège électoral. Pour le CE, si l'entreprise comporte au moins 25 cadres, il est organisé un 3e collège spécifique aux cadres.

Le mode de scrutin est le scrutin de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. L'élection des 2 institutions a lieu à la même date mais donne lieu à des scrutins séparés. Le vote a lieu à bulletin secret.

Au 1er tour, les organisations syndicales qui peuvent présenter des listes sont :

– les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;

– les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;

– les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale ;

– les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Au 2e tour, les candidatures individuelles ou collectives sont possibles.

Les litiges concernant les élections professionnelles sont de la compétence du tribunal d'instance.

Salarié électeur	– 16 ans révolus. – Au moins 3 mois d'ancienneté. – Ne pas avoir subi de condamnation le privant de ses droits civiques.
Salarié éligible	– Être électeur. – 18 ans révolus (au jour du scrutin). – Au moins 1 an d'ancienneté, en continu ou non. – Être en mesure d'exercer effectivement les fonctions. – Ne pas être apparenté à l'employeur. – Ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales.

■ *La protection des représentants du personnel*

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Gualino.

Les représentants du personnel bénéficient d'une ***protection particulière contre le licenciement avant, pendant et après l'exercice de leurs mandats***. Cette protection concerne aussi les salariés candidats non élus aux élections.

Le dispositif protecteur dont bénéficie un salarié protégé se caractérise par :

– la ***consultation spéciale du CE pour avis*** (sauf pour un délégué syndical) : selon la procédure dont il relève elle a lieu après l'entretien préalable ou à l'occasion de la dernière réunion du CE ;

– la ***demande d'autorisation préalable du licenciement à l'inspecteur du travail*** : l'employeur adresse, dans les 15 jours suivant la réunion du CE, une demande motivée à l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai de 15 jours pour motiver sa décision. Celle-ci peut faire l'objet d'un recours.

Le dispositif protecteur se cumule avec la procédure dont relève le licenciement.

■ *Le cumul des mandats de représentant du personnel*

Un salarié peut cumuler plusieurs mandats à l'exception d'élu au CE et de représentant syndical au CE.

3 Le délégué du personnel (DP)

Seuil d'effectif	Entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés.		
Durée du mandat	4 ans, rééligible (pour chaque titulaire est élu un suppléant).		
Nombre	Effectif de l'entreprise	Délégués titulaires	Suppléants
	– de 11 à 25 salariés	1	1
	– de 26 à 74 salariés	2	2
	– de 75 à 99 salariés	3	3
	– de 100 à 124 salariés	4	4
	– de 125 à 174 salariés	5	5
	– de 175 à 249 salariés	6	6
	– de 250 à 499 salariés	7	7
	– de 500 à 749 salariés	8	8
	– de 750 à 999 salariés	9	9
	– à partir de 1 000 salariés, par n tranches de 250	9 + (n x 1)	9 + (n x 1)
Réunions	– Réunion mensuelle obligatoire : l'employeur réunit les délégués titulaires et suppléants (temps passé en réunion considéré comme temps de travail). – Demandes des DP remises à l'employeur 2 jours avant la réunion. Demandes et réponses motivées consignées sur le registre des DP dans un délai de 6 jours. – À leur demande les DP sont reçus par l'employeur collectivement, individuellement ou par catégorie selon les questions à traiter.		

Gualino.

Attributions	– Présenter les revendications individuelles ou collectives relatives aux salaires, le salarié conserve le droit de présenter lui-même ses revendications. – Veiller à l'application du Code du travail, des lois relatives à la protection sociale, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux accords collectifs applicables dans l'entreprise. – Saisir l'employeur de toute atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles. – Collaborer avec le CE et le CHSCT ou exercer leurs attributions en leur absence (dans ce cas le nombre de DP est celui de la délégation unique). – Saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application des lois relevant de sa compétence et l'accompagner lors de ses visites. – Consulter sur la période des congés, l'ordre des départs, le fractionnement, le report d'un repos compensateur, en cas de lincenciement économique, le plan de formation, le reclassement d'un salarié inapte à la suite d'un AT.
Moyens d'action	– Crédit d'heures mensuel par titulaire : 10 h (– 50 salariés) et 15 h (+ 50 salariés). – Libre circulation dans et hors l'entreprise pendant ses heures de délégation. – Local mis à la disposition des DP pour leurs réunions et permanences. – Panneaux d'affichage destinés à l'information du personnel.

Cas particulier : le délégué de site concerne les établissements de moins de 11 salariés exerçant leurs activités sur un même site (centre commercial, chantier...), où sont employés au moins 50 salariés ayant des intérêts en commun (sécurité, transport, cantine...).

4 Le comité d'entreprise (CE)

Seuil d'effectif	Entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés.		
Durée du mandat	4 ans, rééligible (pour chaque titulaire est élu un suppléant).		
Nombre	Effectif de l'entreprise	Membres titulaires	Membres suppléants
	– de 50 à 74 salariés	3	3
	– de 75 à 99 salariés	4	4
	– de 100 à 399 salariés	5	5
	– de 400 à 749 salariés	6	6
	– de 750 à 999 salariés	7	7
	– de 1 000 à 1 999 salariés	8	8
	– de 2 000 à 2 999 salariés	9	9
	– de 3 000 à 3 999 salariés	10	10
	– de 4 000 à 4 999 salariés	11	11
	– de 5 000 à 7 499 salariés	12	12
	– de 7 500 à 9 999 salariés	13	13
	– 10 000 salariés et plus	15	15

Gualino.

Composition	– Employeur (ou son représentant) assisté par 2 collaborateurs. – Représentants élus du personnel (titulaires et suppléants). – Représentants syndicaux : chaque organisation syndicale ayant des élus au CE peut y nommer un représentant. L'employeur assure la présidence. Le secrétaire est choisi parmi les titulaires. Ils constituent le bureau du CE.
Réunions	– Réunion obligatoire : • 1 fois par mois entreprise de 150 salariés et plus, • tous les 2 mois entreprise de moins de 150 salariés. Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail. Le CE se réunit une 2e fois à la demande de la majorité de ses membres. – L'ordre du jour est déterminé, conjointement par l'employeur et le secrétaire. – L'ensemble des membres du CE peuvent s'exprimer au cours des réunions, mais seul l'employeur et les titulaires ont le droit de voter. – Un procès-verbal établi à chaque réunion est affiché pour information du personnel. – Le CE peut recourir à des experts.
Attributions générales	Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production. Le CE reçoit de l'employeur des informations. Elles sont contenues dans la base de données économiques et sociales mise à sa disposition par l'employeur. Elles portent sur les thèmes suivants : les investissement, les fonds propres et l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, la sous-traitance ainsi que, le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
Attributions consultatives	Pour toute question intéressant la marche générale de l'entreprise, l'employeur doit avant toute décision consulter pour avis le CE mais il conserve son pouvoir de décision. Les principales consultations concernent : – les orientations stratégiques de l'entreprise ; – l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise ; – la modification économique ou juridique de l'entreprise, les opérations de concentration, notamment si elles prennent la forme d'une offre publique d'achat (OPA) ; – les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, l'organisation, la durée et l'aménagement du temps de travail, les conventions de forfait… ; – les problèmes d'hygiène et de sécurité en liaison avec le CHSCT, l'introduction de nouvelles technologies… ; – le rapport unique annuel (– 300 salariés) sur l'activité de l'entreprise ou le bilan social (+ 300 salariés) sur la situation de l'entreprise dans le domaine social, les réalisations effectuées et les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 années précédentes (communiqué à l'inspecteur du travail)…

Gualino.

Attributions d'ordre social et culturel	– Gérer et participer à la gestion des activités sociales et culturelles : colonie de vacances, restaurant d'entreprise, crèche, associations sportives, culturelles… – Contrôler la gestion des œuvres consacrées au logement, aux services.
Financement par l'employeur	– Une subvention pour son fonctionnement (0,2 % de la masse salariale). – Une subvention pour financer ses œuvres sociales et culturelles.
Moyens d'action	– Crédit d'heures mensuel par titulaires : 20 h. – Libre circulation dans et hors l'entreprise pendant ses heures de délégation. – Local aménagé mis à sa disposition par l'employeur. – Panneaux d'affichage destinés à l'information du personnel. – Formation économique de 5 jours.

Le CE dispose d'un droit d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. L'exercice de ce droit lui permet de demander à l'employeur de lui fournir des explications, d'établir si nécessaire un rapport (avec la possibilité de recourir à un expert-comptable et de convoquer le commissaire aux comptes) ainsi que de procéder éventuellement à la saisine du conseil d'administration ou de surveillance.

Le CE est informé et consulté, chaque année avant le 1er juillet, ***sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)***. Il dispose d'un droit d'alerte, auprès l'organe chargé de la surveillance de l'entreprise, en cas d'utilisation non conforme de ce crédit.

Selon la taille de l'entreprise, le CE organise des commissions chargées de préparer ses délibérations :

– une ***commission formation*** (200 salariés) : définir les actions en formation ;

– une ***commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*** (200 salariés) ;

– une ***commission d'information et d'aide au logement*** (300 salariés) ;

– une ***commission économique*** (1 000 salariés) : étudier les documents économiques et financiers.

Dans le cas où une entreprise comporte plusieurs établissements de + 50 salariés, il est constitué des comités d'établissement dotés des mêmes attributions que le CE et un ***comité central d'entreprise*** exerçant essentiellement des attributions d'ordre économique concernant l'entreprise dans son ensemble. Il est composé de l'employeur, des délégués élus des comités d'établissement (au maximum 20 titulaires, 20 suppléants) et des représentants syndicaux de l'entreprise.

Dans le cas d'un groupe formé par une société dominante et les filiales de celle-ci, il est constitué un ***comité de groupe***. Ce comité reçoit des informations sur la situation économique et financière concernant le groupe et ses filiales. Il est composé de l'employeur de la société dominante et des représentants du personnel désignés pour 2 ans par les organisations syndicales parmi leurs élus dans les CE des entreprises liées au groupe (maximum 30 élus).

Gualino.

Dans le cas où plusieurs entreprises envisagent de créer des institutions sociales communes, elles doivent constituer un ***comité interentreprises***. Il est présidé par un des employeurs désignés par eux et assisté de un ou de deux suppléants. Les représentants des salariés sont désignés par les différents CE à raison de 2 par CE sans que le nombre total des représentants excède 12.

Les entreprises ou groupes de plus de 1 000 salariés disposant d'au moins 2 implantations de 150 salariés et plus dans au moins 2 États membres de l'Union européenne mettent en place un ***comité d'entreprise européen*** (ou une procédure d'information ou de consultation) permettant l'information et la consultation des salariés concernés.

5 La délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a la faculté de décider, après consultation des représentants du personnel, de la fusion du CE et des DP en une délégation unique du personnel (si les deux institutions existent au sein de l'entreprise).
La faculté de mettre en place de la délégation unique du personnel (DUP) est ouverte lors de la constitution du CE ou de son renouvellement.

<table>
<tr><td>Seuil d'effectif</td><td colspan="3">Entreprise occupant moins de 200 salariés.</td></tr>
<tr><td>Durée du mandat</td><td colspan="3">4 ans rééligible.
La délégation unique du personnel (DUP) est élue selon les mêmes modalités que pour l'élection des DP et du CE.</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Nombre</td><td>Effectif de l'entreprise</td><td>Membres titulaires</td><td>Membres suppléants</td></tr>
<tr><td>– de 50 à 74 salariés</td><td>3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>– de 75 à 99 salariés</td><td>4</td><td>4</td></tr>
<tr><td>– de 100 à 124 salariés</td><td>5</td><td>5</td></tr>
<tr><td>– de 125 à 149 salariés</td><td>6</td><td>6</td></tr>
<tr><td>– de 150 à 174 salariés</td><td>7</td><td>7</td></tr>
<tr><td>– de 175 à 199 salariés</td><td>8</td><td>8</td></tr>
<tr><td>Réunions</td><td colspan="3">Réunion mensuelle obligatoire (temps passé en réunion considéré comme temps de travail).
La DUP tient, chaque mois, sur convocation de l'employeur, 2 réunions à la suite l'une de l'autre. Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise ont lieu selon les règles propres à chacune de ses instances.</td></tr>
<tr><td>Attributions</td><td colspan="3">Les 2 instances, DP et CE, conservent leurs attributions respectives.</td></tr>
<tr><td>Moyens d'action</td><td colspan="3">– Crédit d'heures mensuel par titulaire : 20 h.
– Moyens d'actions similaires aux DP et CE (libre circulation, local, affichage…).</td></tr>
</table>

Gualino.

Le conseil de prud'hommes
(les conflits individuels)

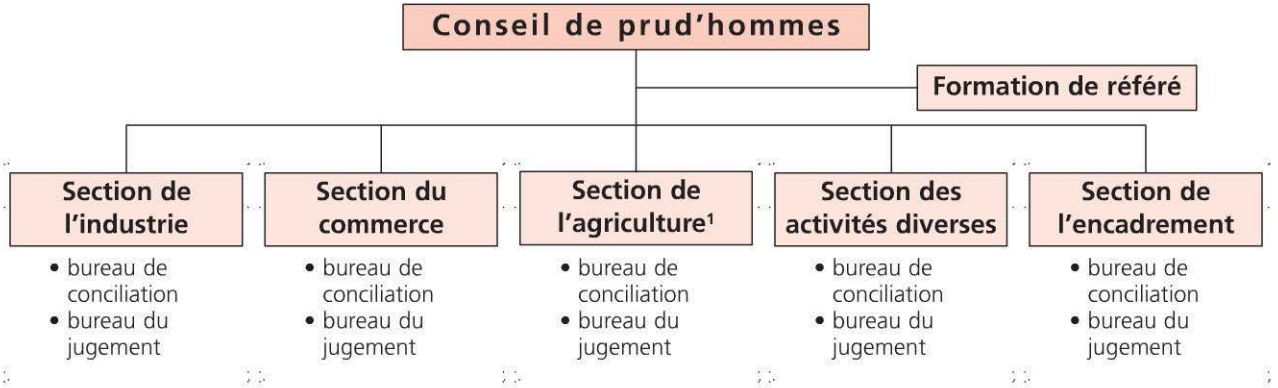
CHAPITRE
16

Le conseil de prud'hommes est compétent pour régler par voie de conciliation ou par voie de jugement tous les conflits individuels nés à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et salariés.

1 L'organisation du conseil de prud'hommes

Les conseils de prud'hommes sont des juridictions électorales (les conseillers sont élus par les salariés et les employeurs) et paritaires (nombre égal de conseillers salariés et employeurs).

Un conseil de prud'hommes, au moins, est créé dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Chaque conseil de prud'hommes est divisé en 5 sections autonomes et comporte une formation commune de référé.



1. Une section de l'agriculture dans le ressort de chaque tribunal de grande instance, même si plusieurs conseils ont été créés.

Gualino.

Une section peut être divisée en plusieurs chambres. Chaque section ou chambre comprend au moins 3 conseillers prud'hommes salariés et 3 conseillers prud'hommes employeurs.

Chaque section ou chambre comporte au moins :

– un ***bureau de conciliation*** : 1 conseiller salarié et 1 conseiller employeur ;

– un ***bureau de jugement*** : au moins 2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs.

La formation de référé est composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur.

La présidence et la vice-présidence du conseil sont assurées alternativement par un conseiller salarié et un conseiller employeur. Il est procédé de la même façon à tous les niveaux.

2 L'élection des conseillers prud'hommes

Les conseillers prud'hommes sont élus pour 5 ans, renouvelables, à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne. Les électeurs votent par collège dans la section à laquelle ils sont rattachés. Ils sont inscrits sur la liste électorale de la commune dans laquelle ils exercent leur activité professionnelle principale. L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Les conditions pour être électeur et éligible sont les suivantes :

Électeur	– 16 ans accomplis. – Ne pas avoir subi de condamnation. – Exercer une activité professionnelle ou être involontairement privé d'emploi.
Éligible	– Avoir 21 ans au moins. – Être de nationalité française. – Être inscrit sur les listes électorales des prud'hommes ou avoir été inscrit pendant 3 ans au moins à condition de ne pas avoir cessé son activité professionnelle depuis plus de 10 ans.

Le Gouvernement envisage une réforme des élections prud'homales. La désignation des conseillers de prud'hommes devrait se faire sur la base de la mesure de la représentativité syndicale et patronale effectuée tous les 4 ans. Le mandat des conseillers prud'hommes, élus en 2008, a été prolongé et expirera au plus tard le 31 décembre 2017.

3 Le statut des conseillers prud'hommes salariés

L'employeur laisse au salarié conseiller prud'homme, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux missions liées à son mandat. Les absences sont assimilées à un temps de travail effectif. Elles sont rémunérées, l'État remboursant l'employeur.

Gualino.

La formation des conseillers prud'hommes est organisée et financée par l'État. L'employeur accorde au salarié, conseiller prud'homme, les autorisations d'absence nécessaires pour sa formation. Sa durée est de 6 semaines – fractionnables – par mandat (2 semaines par an).

Le conseiller prud'homme bénéficie de la même protection contre le licenciement que celle accordée aux délégués syndicaux. Cette protection concerne aussi le salarié candidat non élu aux élections.

4 La compétence du conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation ou par voie de jugement les différends individuels nés à l'occasion du contrat de travail entre employeurs et salariés ou entre salariés.

Pour qu'il soit compétent, 4 conditions doivent être réunies :

– un contrat de travail ou d'apprentissage ;

– un litige né à l'occasion de ce contrat ;

– un litige d'ordre individuel (plusieurs salariés peuvent avoir individuellement le même litige) ;

– l'activité professionnelle de l'employeur ou du salarié entre dans la compétence du conseil.

Le conseil territorialement compétent est celui du lieu de l'établissement où le travail est effectué ou celui du domicile du salarié si le travail est effectué en dehors d'un établissement.

5 La procédure prud'homale

Les 3 étapes de la procédure devant le conseil de prud'hommes sont les suivantes :

Saisine	Le conseil de prud'hommes est saisi auprès du secrétariat-greffe. Si la demande est recevable, le demandeur est avisé de la date de conciliation. Le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec AR.
Bureau de conciliation	Il entend les parties qui comparaissent en personne (assistance possible et représentation en cas de motif légitime) et s'efforce de les concilier (séance non publique). Un procès-verbal est établi constatant la conciliation ou la non-conciliation.
Bureau de jugement	Les parties sont convoquées par lettre recommandée avec AR. Elles peuvent se faire représenter (séance publique). En cas de partage de voix, le débat doit reprendre, sous la présidence d'un juge du tribunal d'instance (le juge départiteur), dans le délai de 1 mois. Si le litige est inférieur à 4 000 €, il juge en dernier ressort ; au-delà, il juge en premier ressort.

Un ou deux conseillers rapporteurs peuvent être désignés par le bureau de conciliation ou de jugement afin de mettre l'affaire en état d'être jugée.

Gualino.

Le jugement peut faire l'objet d'un recours par l'une ou l'autre des parties. On distingue :

Opposition	Voie de recours contre tout jugement rendu par défaut (absence du défendeur à l'audience). L'opposition est portée devant le bureau du jugement (délai de 2 mois à compter de la notification du jugement).
Appel	L'appel est porté devant la Cour d'appel. Le délai d'appel est d'un mois après la notification du jugement (jugement en premier ressort). L'appel est suspensif à l'égard du jugement.
Pourvoi en cassation	Le pourvoi en cassation est porté devant la Cour de cassation. Le délai du pourvoi en cassation est de 2 mois (jugement en dernier ressort ou après appel). Le pourvoi en cassation n'est pas suspensif.

Le référé prud'homal permet d'obtenir une décision d'urgence en prescrivant des mesures conservatoires, provisoires mais immédiatement exécutoires, pour prévenir un dommage ou un trouble illicite.

Une procédure spécifique, mais de caractère non obligatoire, est mise en place concernant le contentieux du licenciement, pour motif personnel ou économique, à l'exclusion des contestations portant sur le contenu d'un PSE ou sur la régularité de la procédure des licenciements collectifs pour motif économique, qui relèvent de la compétence soit du juge administratif, soit du tribunal de grande instance (*cf.* p. 72). La procédure est la suivante :

– *la phase de conciliation* : lors de la conciliation, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer de mettre un terme par accord au litige qui les oppose. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié :

Ancienneté du salarié	Moins de 2 ans	Entre 2 et 8 ans	Entre 8 et 15 ans	Entre 15 et 25 ans	Au-delà de 25 ans
Mois de salaire	2 mois	4 mois	8 mois	10 mois	14 mois

L'indemnité fortaitaire est versée sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues au salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations relatives à la rupture du contrat ;

– *la phase de jugement* : à défaut d'accord, le bureau de jugement forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties sur la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Gualino.

Les conflits collectifs

CHAPITRE
17

Un conflit collectif existe lorsque des salariés exercent une action concertée à l'encontre de leur employeur pour la satisfaction de revendications d'ordre professionnel. Pour résoudre un conflit collectif, la loi et les conventions collectives ont mis en place différentes procédures facultatives de concertation.

1 La grève

La grève est un ***arrêt de travail collectif et concerté du personnel pour obtenir la satisfaction de revendications d'ordre professionnel***.

Le droit de grève est ***un droit constitutionnel***. Cependant, certaines formes de grèves sont jugées par les tribunaux comme illicites.

Une grève licite se caractérise par :

– ***une cessation totale du travail*** : la durée de l'arrêt n'est pas réglementée ;

– ***un arrêt collectif du travail*** : il peut concerner tout le personnel ou une partie seulement ;

– ***un arrêt concerté du travail*** : il suppose une volonté commune du personnel concerné ;

– ***l'existence de revendications d'ordre professionnel*** : les revendications doivent concerner les conditions de travail, de rémunération, d'emploi...

L'arrêt de travail d'un seul salarié, au sein d'une entreprise, n'est pas une grève sauf :

– si le salarié agit à l'occasion d'une grève nationale ;

– ou si le salarié est le seul salarié de l'entreprise et qu'il exerce son droit de grève afin de défendre ses revendications professionnelles.

Gualino.

Les modalités de l'exercice du droit de grève sont :

– *dans le secteur privé* : la grève peut être déclenchée à tout moment. Selon la jurisprudence, la grève doit être motivée par des revendications professionnelles préalablement présentées à l'employeur mais les salariés ne sont pas tenus d'attendre son refus de les satisfaire pour la déclencher ;

– *dans le secteur public* : la loi réglemente le droit de grève :

- le respect d'un préavis de 5 jours francs émanant d'un syndicat pendant lequel les parties sont tenues de négocier,
- l'obligation d'assurer un service minimum pour certaines catégories des salariés (par exemple le personnel de la télévision publique, le personnel des transports terrestres réguliers de voyageurs…).

La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde, imputable au salarié.

La faute lourde du salarié (violences, dégradations, entrave à la liberté du travail, séquestration, participation à une grève illicite...) constitue un motif légitime de licenciement sans préavis, ni indemnités. L'employeur doit cependant respecter la procédure de licenciement.

À l'issue de la grève, le salarié retrouve son emploi. Il est interdit de licencier ou de sanctionner un salarié en raison de l'exercice normal du droit de grève. Sauf faute lourde, le licenciement d'un gréviste est nul. Il peut donc demander sa réintégration en référé prud'homal.

Aucune discrimination en matière de rémunération et d'avantages sociaux n'est autorisée à l'occasion de l'exercice du droit de grève.

La grève dispense l'employeur de l'obligation de verser le salaire correspondant aux heures de grève aux grévistes. Il est par contre tenu de le verser aux salariés non-grévistes, sauf en cas de force majeure : la grève le mettant dans l'impossibilité de fournir un travail aux non-grévistes (ceux-ci peuvent intenter une action en paiement devant le conseil de prud'hommes contre les grévistes ou les responsables de la grève).

Les primes d'assiduité sont admises par la jurisprudence si dans les modalités d'attribution aucune distinction n'est faite quant à l'origine de l'absence du salarié (grève, maladie...).

Il existe différents types de grève, certaines licites d'autres non :

La grève nationale	Elle a lieu à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales nationales.	licite
La grève politique	Elle a pour but de protester contre les décisions gouvernementales sans rapport avec les intérêts professionnels.	illicite

Gualino.

La grève d'avertissement	Elle consiste à effectuer des débrayages de courte durée et répétés, sans volonté d'aboutir à la désorganisation de l'entreprise.	licite
La grève perlée	Elle consiste pour les salariés grévistes à exécuter leur travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses.	illicite
La grève du zèle	Elle consiste à exécuter le travail en appliquant à la lettre tous les règlements, afin d'en ralentir le plus possible l'exécution.	licite
La grève tournante	Elle affecte successivement différents secteurs de l'entreprise sans volonté d'aboutir à la désorganisation de l'entreprise (interdite dans le secteur public).	licite
La grève surprise ou la grève sauvage	Elle est déclenchée spontanément à la base sans que les organisations syndicales en soient à l'origine.	licite
La grève avec occupation des locaux	Elle s'accompagne de l'occupation des locaux et éventuellement de piquets de grève destinés à dissuader les non-grévistes de travailler. L'employeur peut saisir le juge des référés (le président du tribunal de grande instance) pour obtenir une ordonnance d'expulsion.	illicite le plus souvent
La grève de solidarité	Elle a pour but de soutenir les revendications d'autres salariés de l'entreprise ou des salariés d'autres entreprises.	licite
La grève d'autosatisfaction	Elle consiste pour les salariés grévistes à faire grève en autosatisfaisant leur revendication (faire grève le samedi pour obtenir la fermeture de l'entreprise le samedi).	illicite

2 Le lock-out

Le lock-out est la *fermeture temporaire de l'entreprise à l'initiative de l'employeur en réponse à un conflit collectif de travail existant ou imminent*.

Le lock-out suspend le contrat de travail. Il peut être :

– ***licite***, si l'employeur peut justifier de l'impossibilité absolue de faire fonctionner l'entreprise :
  • soit en raison d'une grève désorganisant l'entreprise,
  • soit pour des raisons de sécurité ;

– ***illicite***, s'il constitue une mesure préventive ou une mesure de rétorsion à l'occasion d'un conflit. Dans ce cas, l'employeur doit verser les salaires aux salariés.

La fermeture de l'entreprise pour des difficultés extérieures (coupures de courant, grève des transports...) ne constitue pas un lock-out si les heures perdues donnent lieu à récupération.

Gualino.

3 Le règlement des conflits collectifs

Pour tenter de résoudre les conflits collectifs, la loi prévoit 3 procédures :

La conciliation	À l'initiative de l'une des parties, du ministre du Travail, du préfet… ou prévue par la convention collective sans pour autant être un préalable à la grève. La commission de conciliation, constituée de représentants des organisations des salariés et des employeurs (nombre égal) et de représentants des pouvoirs publics établit un procès-verbal d'accord ou de désaccord partiel ou total.
La médiation	À l'initiative du président de la commission de conciliation ou du ministre du Travail à la demande ou non des parties. Le médiateur dispose d'un mois pour remettre des propositions. Les parties ont 8 jours pour accepter ou rejeter les propositions.
L'arbitrage	Si les parties le décident d'un commun accord ou si la convention collective le prévoit. L'arbitre, choisi par les parties, prononce une sentence arbitrale motivée et obligatoire aux parties (recours devant la cour supérieure d'arbitrage).

Ces procédures sont rarement utilisées.

Gualino.

PARTIE 2

Le droit de la protection sociale

Chapitre 18	Le régime général de la Sécurité sociale	125
Chapitre 19	La prévoyance complémentaire et les retraites complémentaires	131
Chapitre 20	Le chômage	135

Gualino.

Gualino.

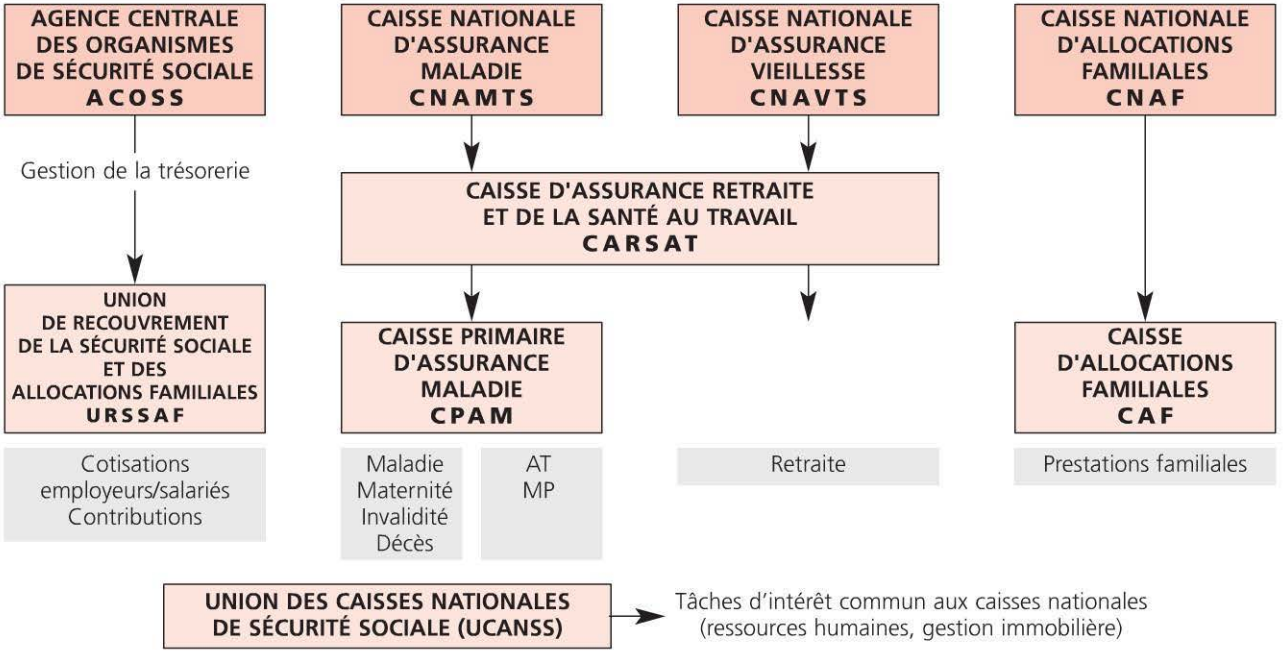
Le régime général de la Sécurité sociale

CHAPITRE 18

Le régime général de la Sécurité sociale est un ensemble d'institutions destiné à garantir aux salariés et à leurs familles une couverture contre les risques sociaux entraînant une diminution des ressources et/ou un accroissement des dépenses.

1 L'organisation du régime général de la Sécurité sociale

Organigramme du régime général de la Sécurité sociale



Gualino.

■ *Le financement du régime général de la Sécurité sociale*

La Sécurité sociale est financée de façon distincte selon les caisses et le risque couvert par :

– *des cotisations versées par les salariés et/ou les employeurs* calculées en pourcentage du salaire brut dans la limite – ou non – d'un salaire plafonné fixé au 1er janvier de chaque année. Le plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé à 3 170 € au 1er janvier 2015 ;

Taux des cotisations de Sécurité sociale du régime général au 1er janvier 2015

Cotisations	Salaire plafonné		Totalité du salaire	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Maladie, maternité, invalidité, décès	–	–	12,80 %	0,75 %
Contribution solidarité autonomie	–	–	0,30 %	–
Vieillesse	8,50 %	6,85 %	1,75 %	0,25 %
Allocations familiales	–	–	5,25 %[1]	–
Fonds national d'aide au logement (FNAL) :				
– entreprises de moins de 20 salariés	0,10 %	–	–	–
– entreprises de 20 salariés et plus	–	–	0,50 %	–
Accident du travail (taux moyen)	–	–	2,21 %	–

1. 3,45 % pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC.

– *la contribution sociale généralisée (CSG)* sur l'ensemble des revenus (7,5 % des revenus salariaux, 6,2 % ou 6,6 % des revenus de remplacement et 8,2 % des revenus du patrimoine et de placement).

■ *L'affiliation et l'immatriculation*

L'affiliation est obligatoire pour tous les salariés relevant du régime général quels que soient leur âge, leur nationalité, le montant et la nature de leur rémunération.

L'immatriculation est l'opération administrative au terme de laquelle on attribue à l'assuré social un numéro de Sécurité sociale. Elle est faite lors de la première embauche par l'employeur.

L'assuré est la personne immatriculée qui cotise (actif, chômeur ou retraité). Les ayants droit sont les personnes à la charge de l'assuré (conjoint, concubin, pacsé, enfants à charge...).

2 Les prestations de la branche maladie

La branche maladie de la Sécurité sociale couvre différents risques : la maladie, la maternité, l'accident du travail et la maladie professionnelle, l'invalidité et le décès.

Gualino.

Les prestations en cas de maladie	
Prestations en nature	Remboursement total ou partiel des dépenses médicales, para-médicales et des frais d'hospitalisation (bénéficiaires : l'assuré et ses ayants droit).
Prestations en espèces ou Indemnités journalières (IJ)	Compensation partielle de la perte de salaire due à l'arrêt de travail (IJ : 50 % du salaire journalier de base, égal à 1/91,25 des salaires des 3 mois précédant l'arrêt plafonnés à 1,8 SMIC). Délai de carence : 3 jours. L'assuré avise la caisse et son employeur dans les 2 jours par un arrêt de travail. L'employeur verse une indemnité complémentaire au salarié ayant au moins un an d'ancienneté. Elle est versée à partir du 8e jour de l'arrêt (180 jours au maximum).
Les prestations en cas de maternité	
Prestations en nature	Remboursement à 100 % du tarif agréé de tous les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation relatifs ou non à la grossesse et à l'accouchement. La période d'assurance maternité débute 4 mois avant la date présumée de l'accouchement et se termine 12 jours après l'accouchement. La femme enceinte bénéficie d'une protection médicale particulière et obligatoire ; il en est de même pour l'enfant jusqu'à l'âge de 6 ans.
Prestations en espèces	Compensation de la perte de salaire de l'assurée pendant le congé maternité et de l'assuré pendant le congé de paternité (IJ : salaire net journalier de base dans la limite du plafond diminué du montant des cotisations sociales, de la CSG). Pas de délai de carence. Elles sont versées en cas d'adoption à la mère ou au père adoptif.
Les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	
Accident du travail (AT)	Accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail et ce quelle qu'en soit la cause. L'accident de trajet est assimilé à l'accident du travail. Le salarié victime d'un AT prévient l'employeur dans les 24 h suivant l'accident. L'employeur le déclare dans les 48 h à la CPAM dont relève la victime. Il délivre à la victime une feuille d'accident et, en cas d'arrêt de travail, il transmet une attestation de salaire concernant le salarié accidenté à la CPAM.
Maladie professionnelle (MP)	Maladie due à une action lente et prolongée de certains agents nocifs avec lesquels le salarié a été en contact pendant le travail. Le salarié victime d'une MP en fait la déclaration à la CPAM dans les 15 jours suivant la cessation du travail. Il fournit l'attestation de salaire établie par l'employeur et les certificats médicaux délivrés par le médecin. La CPAM lui remet une feuille d'accident.
Prestations en nature	Droit à la prise en charge à 100 % pour les dépenses nécessaires à son traitement et ce jusqu'à la guérison ou la consolidation. Il n'a pas à faire l'avance des frais.
Prestations en espèces	Compensation partielle de la perte de salaire due à l'arrêt de travail (IJ : 60 % du salaire journalier de base égal à 1/30,42 du salaire du mois précédant l'arrêt de travail pour les 28 premiers jours puis 80 %). Pas de délai de carence.
Rente	Droit à une rente s'il garde des séquelles (la consolidation) entraînant une incapacité permanente, partielle ou totale, de travail.

Gualino.

Les prestations en cas d'invalidité	
Prestations en espèces	Assurer un revenu de remplacement à un assuré présentant une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail ou de gain.
Les prestations en cas de décès	
Prestations en espèces	Assurer un revenu de remplacement à un assuré présentant une invalidité réduisant au moins des 2/3 sa capacité de travail ou de gain.

3 Les prestations de la branche vieillesse

L'assurance vieillesse assure des ressources – la pension vieillesse – à l'assuré qui ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ne désire plus exercer son activité professionnelle. Le départ en retraite est un droit mais non une obligation.

L'âge légal de départ à la retraite dépend de la date de naissance de l'assuré :

– pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951 : ***60 ans*** ;

– assuré né entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1954, l'âge légal de départ à la retraite est progressivement augmenté :

- assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 : 4 mois supplémentaires,
- assurés nés entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954 : 5 mois supplémentaires pour chaque génération ;

– pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955 : ***62 ans***.

L'assuré bénéficie d'une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite s'il justifie avoir cotisé le nombre de trimestres requis. La durée de cotisations fixée à 160 trimestres pour les assurés nés en 1948 et avant est majorée d'un trimestre par génération pour atteindre 164 trimestres pour les assurés nés en 1952. Fixée à 165 trimestres pour ceux nés en 1953 et 1954, puis à 166 trimestres pour les assurés nés en 1955, 1956 et 1957, elle augmentera ensuite, pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1958, d'un trimestre toutes les 3 générations pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les assurés nés en 1973 et après.

Depuis le 1er juillet 2011, ***l'âge d'attribution du taux plein correspond à l'âge légal de départ en retraite augmenté de 5 ans*** pour les assurés nés à partir du 1er juillet 1951.

La demande de liquidation de la pension est faite auprès de la CARSAT du lieu de résidence de l'assuré. Le salarié doit cesser toute activité salariée chez son employeur.

Le point de départ de la pension est fixé au premier jour du mois choisi par l'assuré.

Gualino.

Le montant annuel de la pension vieillesse est déterminé par la formule suivante :

$$Pv = T \times SAM \times \frac{D}{d}$$

Pv : pension vieillesse annuelle
T : taux de la pension (taux plein 50 %)
SAM : salaire annuel moyen brut (25 meilleures années)
D : durée d'assurance au régime général exprimée en trimestres
d : durée maximum d'assurance, exprimée en trimestres, prise en compte pour la détermination du montant de la pension

Le retraité peut, lorsqu'il a eu une carrière complète, cumuler sa pension et un revenu professionnel.

L'assuré qui travaille au-delà de l'âge légal de départ à la retraite tout en justifiant d'une durée d'assurance nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein, bénéficie d'une majoration de sa pension (la surcote) de 1,25 % pour chaque trimestre accompli, soit 5 % par an.

Le départ anticipé en retraite à taux plein est possible :

– *dès l'âge de 60 ans pour tout salarié frappé d'un taux d'incapacité d'origine professionnelle d'au moins 20 %* (sur avis favorable d'une commission si ce taux est compris entre 10 et 20 %) ;

– *dès l'âge de 60 ans ou avant l'âge de 60 ans pour tout salarié ayant effectué une longue carrière* : avoir travaillé avant ses 20 ans, justifier d'au moins 5 trimestres cotisés avant ses 16 ans, 17 ans ou 20 ans et justifier de la durée d'assurance cotisée nécessaire pour le taux plein (majorée pour un départ avant l'âge de 60 ans). Certains trimestres non travaillés sont réputés avoir donné lieu à cotisation (chômage, maladie, maternité…). Le départ devient possible dès que le salarié remplit toutes les conditions ;

– *dès l'âge de 55 ans pour tout salarié handicapé* s'il justifie d'une durée d'assurance minimale, d'une durée d'assurance minimale cotisée et d'un *taux d'incapacité permanent de 50 %* pendant ces périodes. L'assuré handicapé justifiant d'un taux d'incapacité permanent de 50 % peut liquider sa pension à taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

La retraite progressive permet à un assuré de poursuivre une activité professionnelle à temps partiel auprès de son employeur tout en faisant liquider une partie de sa pension de retraite. Il continue à acquérir des droits lui permettant d'obtenir une seconde liquidation de pension. L'assuré doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

– avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;

– justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes (actuellement 150 trimestres) ;

– exercer une activité professionnelle à temps partiel (comprise 80 % et 40 %).

Depuis le 1er janvier 2015, *tout salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels acquerra des points* (1 ou 2 points par trimestre d'exposition) *qui figureront*

Gualino.

sur son compte personnel de prévention de la pénibilité. Les points pourront être utilisés, en tout ou partie, à une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

– participer au financement d'une action de formation permettant une reconversion dans un emploi moins pénible ;

– assurer un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;

– acquérir des trimestres de retraite permettant d'avancer l'âge de départ à la retraite, jusqu'à 2 ans plus tôt que l'âge légal de départ à la retraite.

4 Les prestations de la branche familiale

Les prestations familiales représentent une participation de la collectivité nationale aux charges occasionnées par la présence d'un ou plusieurs enfants dans une famille.

Les conditions générales d'attribution des prestations à l'allocataire sont : résider en France, assumer la charge effective et permanente de l'enfant et ne pas dépasser un plafond de ressources pour certaines allocations.

Les prestations familiales	
Les allocations familiales	L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé
Le complément familial	L'allocation de soutien familial
La prestation d'accueil du jeune enfant	L'allocation de rentrée scolaire
L'allocation journalière de présence parentale	L'allocation de logement

5 La couverture maladie universelle (CMU)

La couverture maladie universelle (CMU) vise à assurer un accès aux soins pour toutes les personnes résidant en France de façon stable et régulière qui ne relèvent d'aucun régime professionnel. Elle offre aussi aux plus défavorisés de la population une couverture maladie complémentaire.

6 Le revenu de solidarité active (RSA)

Le revenu de solidarité active (RSA) assure à toute personne ne dépassant pas un plafond de ressources soit un revenu minimum si elle n'exerce aucune activité professionnelle, soit un complément de revenu si elle exerce une activité professionnelle. Le complément de revenu est dégressif au fur et à mesure que les revenus du travail de la personne bénéficiaire du RSA augmentent.

Gualino.

La prévoyance complémentaire et les retraites complémentaires

CHAPITRE 19

Les régimes de prévoyance complémentaire et de retraites complémentaires sont destinés à offrir aux salariés une couverture complémentaire qui vient s'ajouter à celle des régimes obligatoires de Sécurité sociale. Certains régimes sont obligatoires, d'autres non.

1 La prévoyance complémentaire

■ *La complémentaire frais de santé*

La couverture complémentaire frais de santé doit être d'un niveau au moins équivalent à la couverture minimale obligatoire qui comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

– la participation de l'assuré aux dépenses de santé, à savoir le ticket modérateur ;

– le forfait journalier hospitalier ;

– les frais exposés pour les soins dentaires et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel, notamment les frais d'optique.

L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture.

Tous les salariés bénéficient, au plus tard le 1er janvier 2016, d'une couverture complémentaire frais de santé. Elle peut être mise en place par une négociation de branche, par une négociation d'entreprise dans le cadre de la NAO ou par une décision unilatérale de l'employeur dès lors que ses salariés ne bénéficient pas d'une telle couverture.

Gualino.

■ La complémentaire prévoyance

La complémentaire prévoyance couvre :

– le risque de décès ;

– les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;

– les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Elle peut être mise en place par convention ou accord collectif, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur ou par une décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

■ Les organismes assureurs

Les institutions de prévoyance	Organismes de droit privé, elles sont gérées paritairement. Chaque conseil d'administration doit être composé pour moitié de représentants employeurs et pour moitié de représentants soit du CE si l'institution de prévoyance est créée dans le cadre d'une entreprise ou de plusieurs entreprises, soit de salariés ou retraités.
Les sociétés mutualistes	Groupements de personnes à but non lucratif, elles ont des compétences territoriales ou professionnelles déterminées. Elles peuvent se regrouper en unions et fédérations. Dans le cadre de la prévoyance collective, la société mutualiste est gérée paritairement comme l'institution de prévoyance.
Les compagnies d'assurance	Organismes de droit privé, soumis au Code des assurances, elles peuvent participer à la prévoyance dans le cadre des contrats d'assurance de groupe au profit d'un ensemble de personnes présentant des caractères communs et relevant des mêmes conditions techniques pour la couverture d'un ou plusieurs risques.

Le choix de l'organisme assureur de la complémentaire frais de santé ou de la complémentaire prévoyance est précédé d'une mise en concurrence préalable des différents organismes concernés. Les branches professionnelles peuvent recommander à leurs entreprises un ou plusieurs organismes assureurs pour la protection sociale de leurs salariés.

■ La portabilité des garanties santé et prévoyance

Les salariés, garantis collectivement par une complémentaire frais de santé et prévoyance, bénéficient du *maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail*, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. La portabilité s'applique pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Gualino.

2 Les retraites complémentaires

Les retraites complémentaires ont pour but d'assurer un complément de ressources qui s'ajoute à la pension vieillesse du régime général.

L'affiliation à un régime complémentaire de retraite est obligatoire pour tout salarié assujetti à l'assurance vieillesse du régime général. Il existe 2 régimes de retraites complémentaires :

– *l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO)* est un régime unique de retraite complémentaire. ***Tous les salariés doivent y être affiliés*** : les salariés non-cadres et les salariés cadres, relevant de l'AGIRC, pour la partie de leur rémunération n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale ;

– *l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)* regroupe les institutions de retraite des cadres. Les ingénieurs, cadres et assimilés doivent y être affiliés pour la partie de leur rémunération excédant le plafond de la Sécurité sociale dans la limite de 8 fois ce plafond.

Les différents régimes ont été institués par accords nationaux interprofessionnels. Leurs conseils d'administration sont gérés paritairement (représentants des salariés et des employeurs).

Le financement de ces régimes est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur et du salarié. La répartition la plus fréquente est 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. Les taux de cotisation de retraite complémentaire (les taux contractuels) sont affectés d'un taux d'appel fixé à 125 %. Ce taux d'appel est destiné à accorder un surplus de financement aux régimes de retraite. Les 25 % excédentaires sont non-productifs de points de retraite.

Taux des cotisations des régimes ARRCO et AGIRC au 1er janvier 2015

Plafond pour le calcul des cotisations	Employeur	Salarié
Régime ARRCO (taux effectif)		
Salarié non-cadre :		
– tranche 1 (T1) : 1 x plafond	4,65 %	3,10 %
– tranche 2 (T2) : 1 x plafond à 3 x plafond	12,15 %	8,10 %
Salarié cadre :		
– tranche A : 1 x plafond	4,65 %	3,10 %
Régime AGIRC (taux effectif)		
– tranche B : 1 x plafond à 4 x plafond	12,75 %	7,80 %
– tranche C : 4 x plafond à 8 x plafond[1]	12,75 %	7,80 %

1. 20,55 % : la répartition entre l'employeur et le salarié est définie librement par accord au sein de l'entreprise. À défaut, c'est la répartition identique à celle de la tranche B qui s'applique.

Gualino.

Les régimes de retraites complémentaires sont des régimes de répartition, les cotisations encaissées dans l'année sont utilisées pour servir les retraites de la même année.

La demande de liquidation de la retraite complémentaire peut être faite à l'âge de :

– *à l'âge d'attribution du taux plein fixé par le régime général de la Sécurité sociale pour obtenir une retraite complémentaire à taux plein* (entre 65 et 67 ans en fonction de sa génération). La liquidation de la retraite avant cet âge entraîne l'application d'un taux minoré ;

– *dès l'âge légal de départ à la retraite fixé par le régime général de la Sécurité sociale, par dérogation et sans abattement, si l'assuré justifie de la durée d'assurance permettant d'obtenir une pension vieillesse à taux plein et a fait liquider cette pension ou si l'assuré est inapte au travail*. Il en est de même pour l'assuré bénéficiant d'un départ anticipé en retraite.

Le surcoût de cette mesure est financé par une cotisation versée à l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) créée à cet effet.

Plafond pour le calcul de la cotisation AGFF	Employeur	Salarié
Tranche A : 1 x plafond	1,20 %	0,80 %
Tranche B[1] : 1 x plafond à 4 x plafond	1,30 %	0,90 %

1. Tranche T 2 pour les salariés non-cadre = 1 x plafond à 3 x plafond.

Le nombre de points acquis par le salarié au cours d'une année est obtenu en divisant le montant des cotisations versées par le salaire de référence (il représente le prix d'achat du point pour une année donnée ; il est fixé par l'institution de retraite concernée).

Le montant de la retraite annuelle est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point de retraite en vigueur au moment de la liquidation. La valeur du point de retraite est fixée chaque année par le régime. Le montant de la retraite représente environ 30 % du salaire.

Des majorations familiales sont accordées pour l'assuré ayant des enfants à charge ou ayant élevé au moins 3 enfants à sa charge ou à celle de son conjoint pendant 9 ans avant leur 16e anniversaire.

Une pension de reversion est prévue, sous certaines conditions, pour le conjoint survivant :

– *ARRCO* : dès l'âge de 55 ans (sur la base de 60 % des points de l'assuré décédé) ;

– *AGIRC* : dès l'âge de 60 ans (sur la base de 60 % des points de l'assuré décédé) ou dès 55 ans à un taux minoré.

L'employeur doit constituer une couverture décès minimum pour ses cadres couverte par une cotisation de 1,50 % sur la tranche A. Le montant du capital décès varie en fonction du contrat souscrit par l'entreprise auprès de l'organisme d'assurance ou auprès de l'institution de retraite.

Gualino.

Le chômage

CHAPITRE
20

Le régime d'indemnisation du chômage comporte un régime d'assurance chômage (financé par les salariés et les employeurs) versant un revenu de remplacement aux chômeurs remplissant les conditions et un régime de solidarité (financé par l'État et par les agents du secteur public) versant un revenu de remplacement aux personnes se trouvant dans des situations particulières.

1 Le régime d'assurance chômage

Le régime d'assurance chômage ***assure à tout salarié involontairement privé d'emploi un revenu de remplacement pendant une durée déterminée en contrepartie de ses efforts de recherche d'emploi***. D'origine conventionnelle, il est ***géré paritairement*** dans le cadre de l'UNEDIC (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) par les organisations syndicales représentatives des salariés et par les organisations patronales signataires de la convention. ***Chaque convention***, négociée pour une durée de 2 ou 3 ans, ***met en place un dispositif où indemnisation et aide au retour à l'emploi sont liées***. La nouvelle convention, conclue pour une durée de 24 mois, est entrée en vigueur le 1er juillet 2014.

La gestion du régime d'assurance chômage est assurée par Pôle emploi (*cf.* p. 48).

Le financement est assuré par une double cotisation patronale et salariale calculée sur la base du salaire brut dans la limite de 4 fois le plafond de la Sécurité sociale :

Cotisation employeur	**4,00 %**	**Cotisation salarié**	**2,40 %**

Le montant de la contribution employeur est majoré pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois : 7 % pour le CDD inférieur à un mois, 5,5 % pour le CDD de 1 à 3 mois et 4,5 % pour le CDD d'usage inférieur à 3 mois (*cf.* p. 57). Ces taux ne s'appliquent pas si le salarié est embauché en CDI à l'issue du CDD. Le CDD conclu en vue du remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise ainsi que le CDD correspondant à un emploi saisonnier sont exclus de ses dispositions.

Gualino.

■ *Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi*

Le demandeur d'emploi est accompagné dans sa recherche d'emploi par Pôle emploi. Il est tenu :

– de participer à la définition et à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;

– d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi ;

– d'accepter les offres raisonnables d'emploi.

a) Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)

Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ***élaboré conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi*** :

– ***précise la nature et les caractéristiques de l'emploi recherché, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu***, en tenant compte de sa formation, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local ;

– ***retrace les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre***, notamment en matière d'accompagnement et, le cas échéant, de formation et d'aide à la mobilité.

b) L'offre raisonnable d'emploi (ORE)

Les caractéristiques des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le salaire attendu, tels que mentionnés dans le PPAE, sont constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi (ORE). Lors de l'actualisation du PPAE, les éléments constitutifs de l'ORE sont révisés.

Lorsque le demandeur d'emploi est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, ***est considérée comme une offre raisonnable d'emploi*** :

– ***durant les 3 premiers mois***, toute offre d'emploi qui s'inscrit dans son PPAE et est au moins rémunérée au salaire antérieurement perçu ;

– ***au-delà des 3 premiers mois***, toute offre d'emploi compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles et au moins rémunérée à 95 % du salaire antérieurement perçu ;

– ***au-delà des 6 premiers mois***, toute offre d'emploi répondant à ses qualifications et ses compétences professionnelles, au moins rémunérée à 85 % du salaire antérieurement perçu et entraînant à l'aller un temps de trajet en transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail, d'une durée maximale d'une heure ou une distance à parcourir d'au plus 30 km ;

– ***au-delà des 12 premiers mois***, toute offre d'emploi compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles, rémunérée au moins à hauteur du revenu de remplacement et entraînant les mêmes conséquences concernant le temps de trajet ou la distance à parcourir.

Gualino.

Les dispositions définissant l'ORE ne peuvent obliger le demandeur d'emploi à accepter un niveau de salaire inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et dans la profession.

c) Le contrôle de la recherche d'emploi et les sanctions

Tout demandeur d'emploi est tenu d'accomplir de manière permanente des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou reprendre une entreprise. Faute de quoi, il s'expose à une radiation qui donne lieu elle-même à la suspension provisoire de l'allocation perçue. La durée de la radiation est en principe de 2 mois. La radiation est prononcée par Pôle emploi.

Est radiée de la liste des demandeurs d'emploi la personne qui :

– soit, ne peut justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise ;

– soit, sans motif légitime, refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi ;

– soit, sans motif légitime :

- refuse d'élaborer ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi,
- refuse de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi proposée par Pôle emploi et s'inscrivant dans le cadre du PPAE,
- refuse de répondre à toute convocation des services de Pôle emploi,
- refuse de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi,
- refuse une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation,
- refuse une action d'insertion ou une offre de contrat aidé (*cf.* chapitre 7) ;

– soit, a fait de fausses déclarations pour être ou demeurer inscrite sur cette liste.

■ *L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)*

Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont :

– ***n'avoir pas quitté volontairement son dernier emploi*** (licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD, rupture anticipée de CDD par l'employeur, rupture de contrat pour cause économique ou démission légitime) ou avoir quitté volontairement son dernier emploi dès lors que la période d'essai de celui-ci est inférieure à 91 jours. Le salarié qui a quitté volontairement son emploi depuis au moins 121 jours peut bénéficer de l'ARE s'il justifie de ses recherches actives d'emploi ;

– ***être inscrit comme demandeur d'emploi*** ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;

Gualino.

– *accomplir des démarches actives et répétées de recherche d'emploi* ;

– *ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite* (*cf.* chapitre 18) ; toutefois, la personne qui, à cet âge, ne justifie pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour percevoir une pension à taux plein, peut bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge de permettant d'obtenir une retraite à taux plein ;

– *être physiquement apte à l'exercice d'un emploi* ;

– *résider sur le territoire national* ;

– *justifier d'une période d'affiliation préalable à la rupture du contrat*.

La durée d'indemnisation varie en fonction de la durée d'affiliation préalable à l'assurance chômage et de l'âge de l'allocataire.

Durées	Demandeur d'emploi de moins de 50 ans	Demandeur d'emploi de 50 ans et plus
Durée minimale d'affiliation et période de référence	4 mois au cours des 28 derniers mois	4 mois au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	Durée d'indemnisation = Durée d'affiliation	
Durée maximale d'indemnisation	24 mois	36 mois

Le montant journalier de l'allocation est égal à *40,4 % du salaire journalier de référence plus une partie fixe* revalorisée tous les ans au 1er juillet, *ou à 57 % du salaire journalier de référence*. La méthode de calcul la plus avantageuse pour l'allocataire est retenue.

Le montant de l'allocation ne peut être ni inférieur à un minimum revalorisé au 1er juillet de chaque année, ni supérieur à 75 % du salaire journalier de référence.

Le salaire journalier de référence s'obtient en divisant le salaire de référence par le nombre de jours correspondant (dimanche inclus). Il est établi à partir des rémunérations brutes, soumises aux cotisations d'assurance chômage, perçues au titre des 12 derniers mois civils qui précèdent le dernier jour de travail payé dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul (allocation minorée pour le salarié à temps partiel).

L'allocation est partiellement cumulable avec la reprise d'une activité occasionnelle ou réduite.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au lendemain de la fin du contrat de travail (fin du préavis exécuté ou non) augmenté :

– d'un différé d'indemnisation de 7 jours ;

– d'un délai de carence congés payés déterminé à partir du jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par le dernier employeur ;

Gualino.

– d'un délai de carence spécifique si le salarié a perçu une indemnité de licenciement supérieure à l'indemnité légale de licenciement. Cette carence spécifique est limitée à 180 jours (75 jours pour les salariés ayant perdu leur emploi suite à un licenciement pour motif économique).

Le versement de l'ARE est interrompu à compter du jour où l'allocataire retrouve une activité professionnelle salariée ou non, a épuisé ses droits ou est exclu du revenu de remplacement pour non-application du PPAE. Il est aussi interrompu lorsque l'allocataire perçoit des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale ou bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale.

■ *L'exercice d'une activité réduite ou conservée*

Le cumul entre revenu d'activité reprise en cours d'indemnisation d'une part, et ARE d'autre part, est possible tout au long de la période d'indemnisation, quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération issue de l'activité reprise ou conservée.

En cas de cumul, le montant de l'ARE mensuelle versé est égal à la différence entre l'ARE mensuelle sans activité et 70 % de la rémunération brute issue de l'activité réduite. Le cumul est plafonné au niveau du salaire antérieur de référence ayant servi au calcul de l'indemnité.

■ *Les droits rechargeables*

L'allocataire qui reprend un emploi sans avoir épuisé ses droits à l'ARE cumule les droits acquis au titre de cette nouvelle activité avec les droits antérieurs non utilisés, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

Pour bénéficier de droits rechargeables, l'allocataire doit avoir travaillé au moins 150 heures sur l'ensemble de sa période d'indemnisation. Ces 150 heures peuvent être effectuées en plusieurs périodes d'emploi, quelle que soit la durée de ces emplois et le type de contrat de travail. Ces nouveaux droits sont calculés lorsque les droits initiaux sont épuisés.

■ *Les droits des salariés « multi-employeurs »*

Lorsqu'un salarié « multi-employeurs » perd un emploi, son ARE est calculé en prenant en compte la durée et le salaire de l'emploi perdu. L'ARE est intégralement cumulable avec le ou les salaires de ses autres emplois. S'il perd un deuxième emploi, son ARE intègre les droits à indemnisation ouverts par la perte du second emploi.

■ *Les droits sociaux des chômeurs*

Le chômeur, sous certaines conditions, conserve sa qualité d'assuré social.

Le chômage est pris en compte pour la détermination des droits à la retraite.

Gualino.

En cas de décès d'un chômeur indemnisé, Pôle emploi verse à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation perçue par le défunt (majoration de 45 fois ce montant par enfant à charge).

L'ARE est assujettie à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS. Une cotisation de 3 % est aussi prélevée pour financer les retraites complémentaires sur la base du salaire journalier de référence.

2 Le régime de solidarité

Le régime de solidarité est entièrement à la charge de l'État qui perçoit une contribution de solidarité à la charge des agents de service public. Les allocations sont versées par Pôle emploi.

■ *L'allocation de solidarité spécifique (ASS)*

L'allocation de solidarité spécifique (ASS) est versée à tout chômeur de longue durée ayant épuisé ses droits à l'ARE s'il remplit les conditions suivantes :

– justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail ayant ouvert les droits aux allocations d'assurance chômage) ;

– être à la recherche effective d'un emploi ;

– ne pas dépasser un plafond de ressources ;

– ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ou l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein s'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retaite.

L'ASS est attribuée par périodes de 6 mois, renouvelables. Elle cesse d'être versée lorsque l'allocataire bénéficie de sa retraite à taux plein.

L'ASS est une allocation différentielle. Le bénéficiaire la perçoit jusqu'à concurrence du plafond.

■ *L'allocation temporaire d'attente (ATA)*

L'allocation temporaire d'attente (ATA) est versée aux détenus libérés (2 mois de détention minimum), aux salariés rapatriés non couverts par le régime d'assurance chômage et aux demandeurs d'asile pendant la durée d'instruction de leur demande.

L'ATA est versée pour une durée d'un an. La situation de l'allocataire est réexaminée au bout de 6 mois. Pour bénéficier de l'allocation, il faut être inscrit auprès de Pôle emploi et ne pas dépasser un plafond de ressources.

L'ATA est une allocation différentielle. Le bénéficiaire la perçoit jusqu'à concurrence du plafond.

Gualino.

3 Le régime d'activité partielle

L'activité partielle des salariés a pour objectif de ***permettre à une entreprise de réduire l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail ou de fermer temporairement tout ou partie de l'entreprise plutôt que de procéder à des licenciements***. Ce dispositif, issu de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, se substitue au chômage partiel.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'UT DIRECCTE, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

– soit à la fermeture temporaire de tout ou partie de leur entreprise ;

– soit à la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

Les situations permettant à l'employeur de recourir à l'activité partielle sont les suivantes :

– la conjoncture économique ;

– des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;

– un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

– la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;

– toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

Avant la mise en activité partielle effective des salariés, l'employeur doit :

– ***consulter le CE ou, à défaut, les DP, s'il en existe*** : la consultation donne lieu à un avis préalable sur la nécessité et les modalités du recours à l'activité partielle ;

– ***adresser à l'UT DIRECCTE une demande d'autorisation*** : elle précise les motifs justifiant ce recours, sa durée prévisible, le nombre de salariés concernés et la durée du travail habituellement effectuée par eux. Elle est accompagnée de l'avis émis du CE (ou DP). La décision d'acceptation ou de refus motivé est notifié à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. L'absence de décision dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande.

Tout salarié travaillant à temps complet ou à temps partiel, quel que soit le montant de son salaire, peut bénéficier des dispositions concernant l'indemnisation de l'activité partielle.

Gualino.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à ***70 % de sa rémunération brute antérieure***. Il peut bénéficier, pendant les périodes où il n'est pas en activité, de l'ensemble des actions de formation pouvant être réalisées notamment dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Lorsqu'un salarié, travaillant habituellement à temps complet, perçoit au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme inférieure au SMIC net, il lui est alloué une allocation complémentaire destinée à combler cet écart. Cette allocation est à la charge de l'employeur.

L'employeur perçoit une allocation d'activité partielle financée conjointement par l'État et l'UNEDIC, selon des modalités déterminées par la convention conclue entre l'État et l'UNEDIC. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à :

– 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;

– 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation d'activité partielle dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, dans la limite de la durée collective du travail ou de celle stipulée au contrat sur la période considérée.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à 1 000 heures par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles. Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Elle peut être renouvelée en contrepartie d'engagements spécifiques souscrits par l'employeur.

Cas particulier : les salariés du bâtiment bénéficient d'un régime particulier concernant les arrêts de travail dus aux conditions atmosphériques : le chômage-intempérie.

Gualino.

Bibliographie

Livres

– De La Villeguérin (Y.), collectif, *Dictionnaire social 2015*, Groupe revue fiduciaire, 35e éd., 2015.

– Grandguillot (D.), *Droit social – Droit du travail et droit de la protection sociale*, Gualino éditeur, coll. « Les Zoom's », 16e éd., 2014-2015.

– Grandguillot (D.), *L'essentiel du droit de la Sécurité sociale*, Gualino éditeur, coll. « Carrés Rouge », 14e éd., 2015.

– Grandguillot (D.), *Social*, Gualino éditeur, coll. « En poche », 8e éd., 2015.

– Grandguillot (D.), *Paie*, Gualino éditeur, coll. « En poche », 5e éd., 2015.

– Lardy-Pélissier (B.), Pélissier (J.), Roset (A.), Tholy (L.), *Le code du travail annoté*, Groupe revue fiduciaire, 34e éd., 2015.

– Radé (C.), Dechristé (C.), *Code du travail*, Éditions Dalloz-Sirey, 2015.

– Rousseau (D.), *Mémo social*, Éditions liaisons, 2015.

Revues

– Éditions Francis Levebvre, *Feuillet rapide social*.

– Éditions Groupe Revue Fiduciaire, *La revue fiduciaire FR SOCIAL rapide social*.

– Éditions Liaisons, *Social social*.

Gualino.

Sites internet

– Legifrance – Le service public de la diffusion du droit : *www.legifrance.gouv.fr*
– Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue sociale : *www.travail-emploi.gouv.fr*
– Ministère des Affaires sociales et de la Santé : *www.social-sante.gouv.fr*
– Pôle emploi : *www.pole-emploi.fr*
– Sécurité sociale : *www.securite-sociale.fr*
– Conseils de prud'hommes : www.*prudhommes.gouv.fr*
– Organisation internationale du travail : *www.ilo.org*
– Conseil économique, social et environnemental : *www.lecese.fr*
– Assemblée nationale : *www.assemblee-nationale.fr*
– Sénat : *www.senat.fr*

Achevé d'imprimer par France Quercy, 46090 Mercuès
N° d'impression : 50007 - Dépôt légal : janvier 2015



Imprimé en France

Gualino.

Gualino.

15e édition

L'essentiel du Droit du travail 2015

LES CARRÉS

Droit
Science Politique

Sciences économiques

Sciences de gestion

Concours de la Fonction publique

Le contenu du livre

Ce livre présente en **20** chapitres l'ensemble des connaissances nécessaires à la compréhension de la **règlementation sociale** (droit du travail et droit social).
Il intègre les textes législatifs et règlementaires les plus récents, notamment la loi sur l'avenir des retraites, la loi réformant la formation professionnelle et la démocratie sociale.
Au total, une présentation synthétique, rigoureuse et pratique du **Droit du travail applicable en 2015**.

Le public

- Étudiants des filières juridiques, économiques, comptables et de gestion
- Étudiants des cursus universitaires de gestion : comptabilité-gestion, sciences économiques, AES, sciences des gestion, IAE…
- Étudiants en expertise comptable (DCG - DSCG - DEC)
- Étudiants en IUT, BTS…

L'auteur

Dominique Grandguillot a plusieurs années d'expérience dans la formation supérieure. Il est auteur de plusieurs ouvrages dans le domaine juridique. Il intervient en tant qu'enseignant.

Le sommaire

- **Le droit du travail**
  - les sources du droit du travail
  - l'inspection du travail
  - la négociation collective
  - le règlement intérieur
  - la formation en alternance
  - la formation professionnelle tout au long de la vie
  - l'accès à l'emploi
  - le contrat de travail
  - la rupture du contrat de travail
  - la durée du travail
  - les congés
  - le salaire et la participation
  - le travail des jeunes et des femmes
  - l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
  - la représentation collective
  - le conseil de prud'hommes
  - les conflits collectifs
- **Le droit de la protection sociale**
  - le régime général de la Sécurité sociale
  - la prévoyance et les retraites complémentaires
  - le chômage

9 782297 046848

Prix : 13,50 €

ISBN 978-2-297-04684-8

www.lextenso-editions.fr

Gualino

lextenso éditions

Réussir mon cursus