

# Droit du travail



FILIÈRE INTERNAT  
MODULE OGD

THOMAS MORGENROTH  
25.02.2014

# Prolégomènes



- Qu'est-ce que le droit du travail ?
- D'où vient-il ?
- Comment est-il appliqué ?

# Prolégomènes



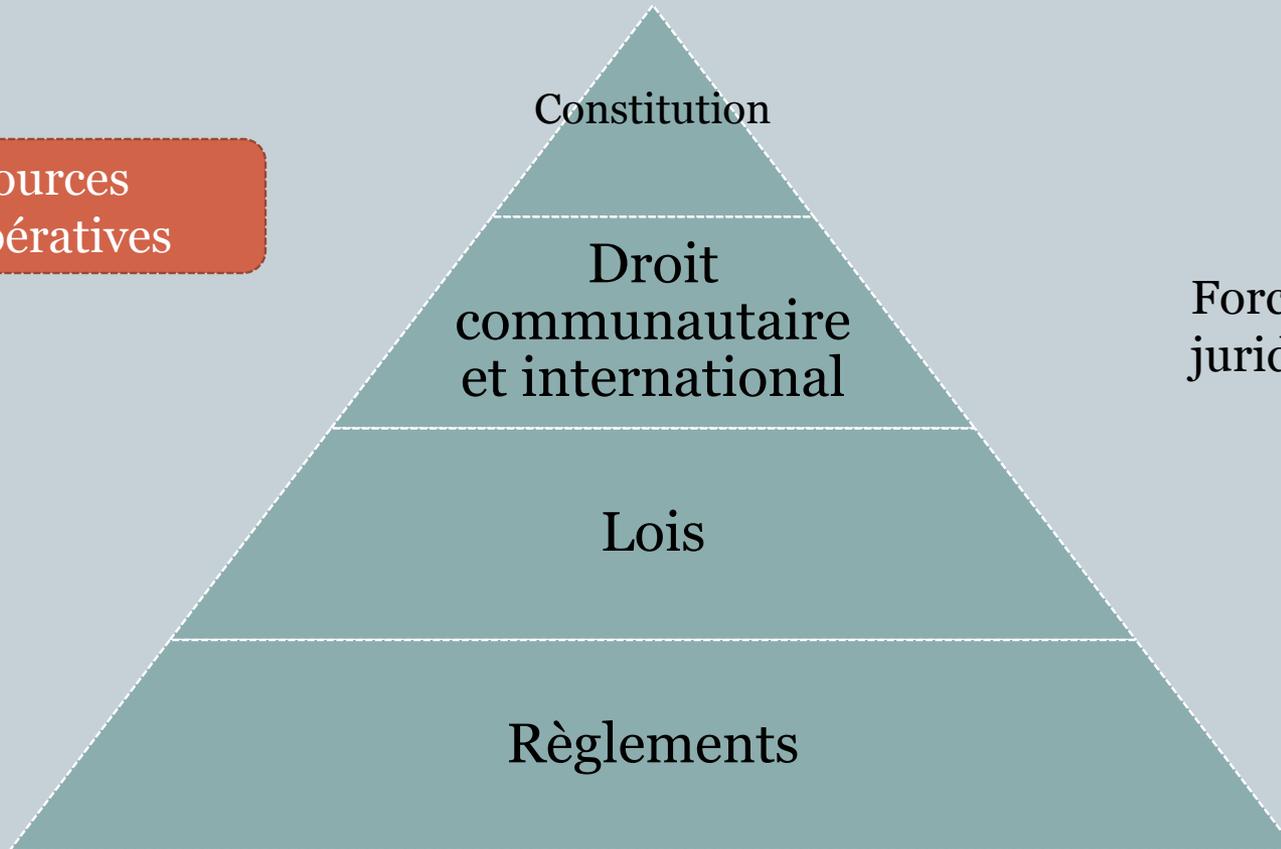
- **Qu'est-ce que le droit du travail ?**
  - Distinction privé et public
  - Droit privé = relation de travail salarié
  - Droit public hospitalier = fonctionnaire, agents contractuels
  
  - Quand s'applique-t-il ?

# Prolégomènes



- D'où vient le droit du travail ?

Sources  
impératives



Force  
juridique

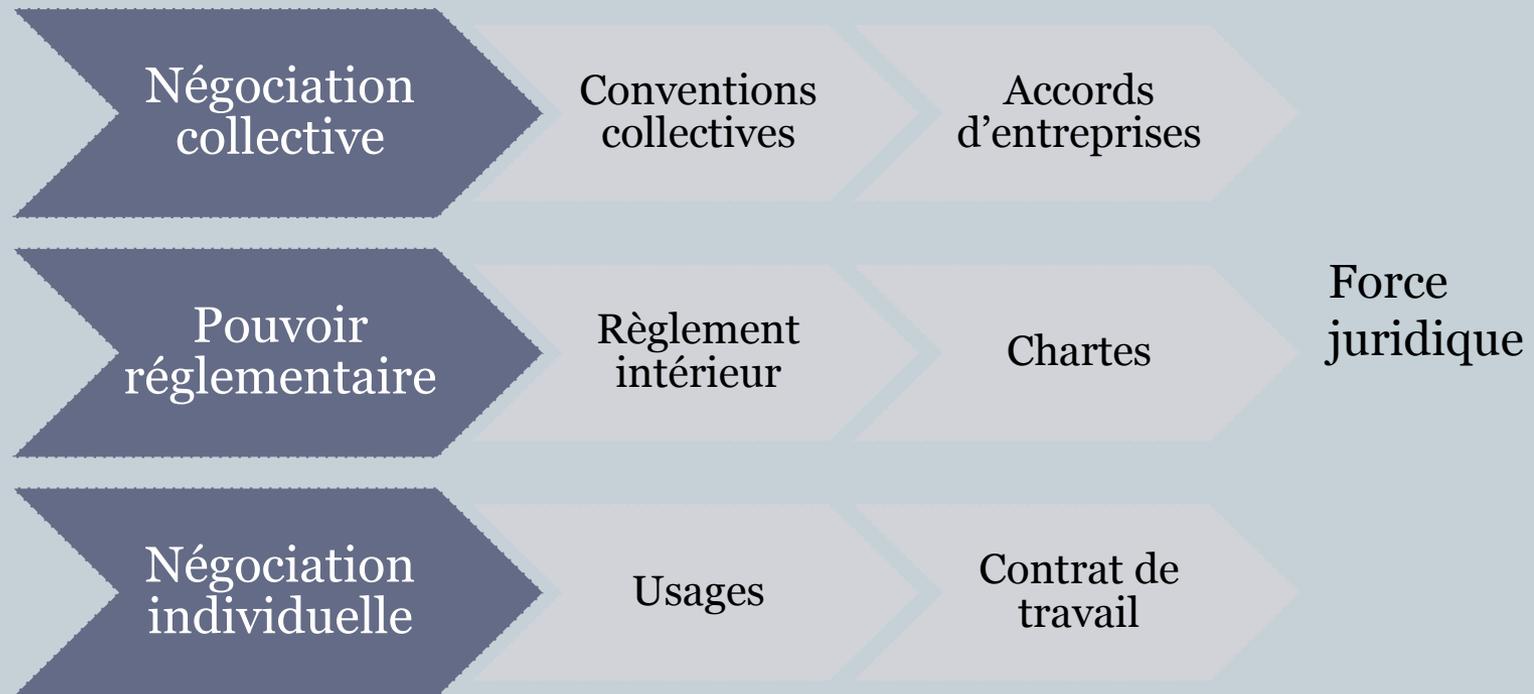


# Prolégomènes



- D'où vient le droit du travail ?

Sources  
conventionnelles



# Prolégomènes



- Comment est appliqué le droit du travail ?
  - Contrôle *a priori* vs *a posteriori*
  - Sanctions civiles, administratives et pénales



# Plan de cours



- **Secteur privé**
  - Contrat de travail
  - Les modes de rupture et le pouvoir disciplinaire
  - La durée du travail, les repos et congés
  - La rémunération
  - La santé au travail
  - L'action collective
- **Secteur public**
  - Sources de droit
  - Droits et devoirs des fonctionnaires
  - Dispositions particulières dans le secteur hospitalier

# Le contrat de travail de droit privé



- **Outil de négociation = clauses**
  - Clauses obligatoires
  - Clause de période d'essai
  - Clause de non-concurrence
  - Clause de dédit-formation
- **Contrats spécifiques**
  - Contrat à durée déterminée : cas de recours – durée - renouvellement
  - Contrat de travail temporaire

# Le contrat de travail de droit privé



- **Clauses obligatoires**
- **La période d'essai**
  - Intérêt
  - Rupture
  - Durée
  - Respect des délais de prévenance

Période d'essai		Préavis pendant essai		
Catégorie	Durée	Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Non-cadre	2 mois	< 8 jours	24 heures	24 heures
		≥ 8 jours	48 heures	48 heures
Cadre	4 mois	≥ 1 mois	2 semaines	
		≥ 3 mois	1 mois	

# Le contrat de travail de droit privé



- **La clause de non-concurrence**
  - Intérêt de l'entreprise
  - Triple limitation
  - Contrepartie pécuniaire
  
  - CCN :
    - ✦ Bénéficiaires : salariés cadres directeurs ou directeurs adjoints
    - ✦ Durée : 2 ans (max ?)

# Le contrat de travail de droit privé



- Contrat à durée déterminée et travail temporaire
  - Motifs de recours
    - ✦ Remplacement
    - ✦ Accroissement temporaire
    - ✦ Saisonnier
  
  - Durée et renouvellement
    - ✦ Durée maximale
    - ✦ Remplacement : à durée fixe ou à terme incertain
  
  - Rupture anticipée
    - ✦ Démission
    - ✦ Conséquences d'un licenciement

# La rupture du contrat de travail



- Différents modes de rupture
  - Démission
  - Rupture conventionnelle / Transaction
  - Résiliation judiciaire / Prise d'acte
  - Licenciement
    - ✦ Disciplinaire
    - ✦ Motif personnel
    - ✦ Economique

# La rupture du contrat de travail



- **Démission**
  - Procédure
  - Préavis de démission
  - Conséquences

Catégorie	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite (1)
<b>Non-cadre</b>	< 6 mois	15 jours	1 mois
	6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
<b>Cadre</b>	–	3 mois	3 mois

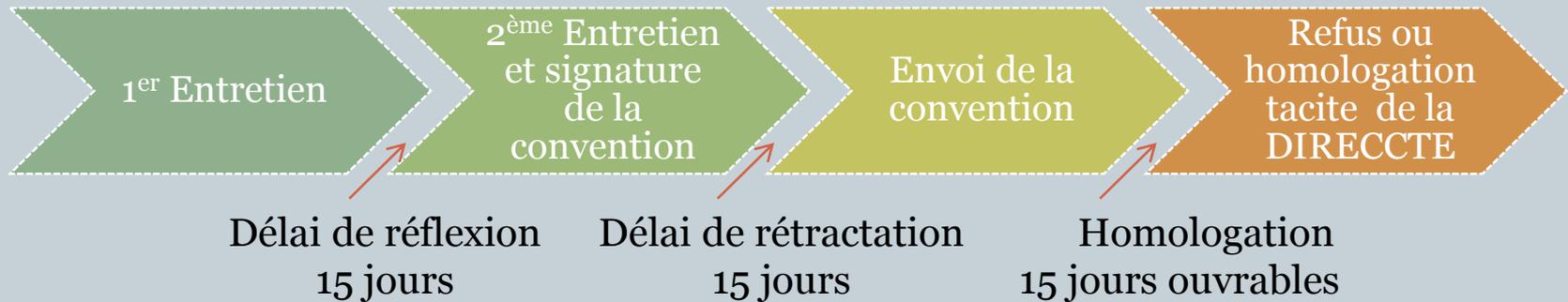
(1) Selon la jurisprudence, application du préavis conventionnel de licenciement en cas de mise à la retraite (v. l'étude *DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN*).

# La rupture du contrat de travail



- Rupture conventionnelle

- Procédure
- Dénonciation



- Transaction

# La rupture du contrat de travail



- **Résiliation judiciaire / Prise d'acte**
  - Procédures
  - Effets
  - Motifs valables – non valables

# La rupture du contrat de travail



- **Licenciement Economique**
  - Motif
  - Problème des contrats en cours

# Le pouvoir disciplinaire de l'employeur



- Les 3 pouvoirs de l'employeur
- Pouvoir réglementaire
  - Obligation d'un règlement intérieur dans les entreprises de + de 20 salariés
  - Utilité du règlement intérieur (choix de la sanction limité)
  - Procédures
  - Clauses prohibées

# Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

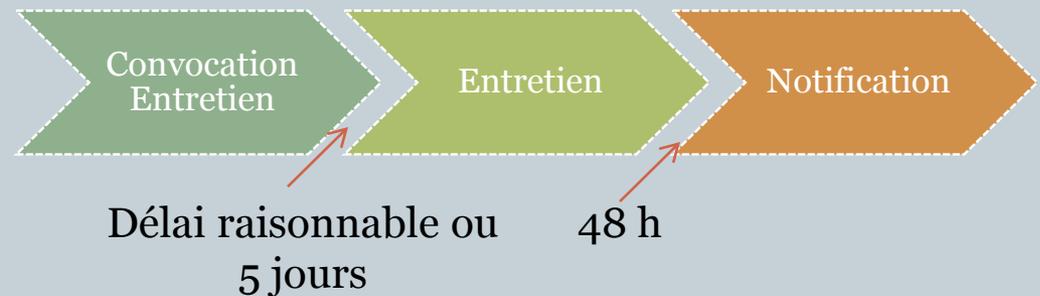


- **Le pouvoir disciplinaire**

- Nécessité d'une faute
- Echelle des sanctions
- Sanctions prohibées

- **Procédures**

- ✦ Délais de sanction
- ✦ Procédure simplifiée
- ✦ Procédure renforcée
- ✦ Sanction irrégulière



# Le pouvoir disciplinaire de l'employeur



- **La justification de la sanction**
  - Sanction nulle ou disproportionnée
  - La cause réelle et sérieuse de licenciement
    - ✦ Réelle : modes de preuves restreints – respect des libertés fondamentales
    - ✦ Sérieuse : le niveau de sanction doit correspondre au degré de gravité de la faute
    - ✦ Exclusion des motifs tirés de la vie personnelle / exceptions
  - Sanction d'un licenciement injustifié

# Le pouvoir disciplinaire de l'employeur



- Effets du licenciement

Tranches d'ancienneté	Indemnité	Majoration pour les cadres
2 à 5 ans	1/10 mois par année à compter de la 1 <sup>re</sup> année	Pour les cadres ayant > 5 ans d'ancienneté :
6 à 15 ans	2/10 mois par année à compter de la 6 <sup>e</sup> année	– cadres âgés > 45 ans : + 1/2 mois
> 15 ans	3/10 mois par année à compter de la 16 <sup>e</sup> année	– cadres âgés > 55 ans : + 1 mois

- Faute sérieuse : Indemnité licenciement + préavis + congés
- Faute grave : congés
- Faute lourde : Rien !

# La santé au travail



- Santé physique et mentale
- L'hygiène et la sécurité
  - Primauté du principe de prévention
    - ✦ Document unique d'évaluation des risques
    - ✦ Médecine du travail
  - Responsabilité de l'employeur
    - ✦ Responsabilité civile
      - Réparation automatique
      - Réparation judiciaire
    - ✦ Responsabilité pénale
  - Obligations du salarié
  - Rôle des représentants du personnel

# La santé au travail



- La santé mentale
  - L'expression des salariés dans l'entreprise
  - La prévention contre le harcèlement
    - ✦ Harcèlement moral et sexuel
    - ✦ Mécanismes de preuve
    - ✦ Sanctions
    - ✦ Protection des victimes

# La durée du travail



- **Durée légale et conventionnelle**
  - Légale
  - Conventionnelle
    - ✦ Hebdomadaire : 32h , 35h ou 37h
    - ✦ Annuelle (CCN) : 1453h, 1589h ou 1680h (+7h journée de solidarité)
- **Temps de travail effectif**
  - Définition
  - Temps particuliers

# La durée du travail



- **Horaires maximum**
  - Hebdomadaire
    - ✦ 48 h max
    - ✦ 44h sur 12 semaines consécutives
  - Journalier
    - ✦ 10 h max
    - ✦ Amplitude max : 12h
  
- **Sort des cadres**
  - Cadres dirigeants
  - Cadres intégrés (coeff. 400 et +)
  - Cadres autonomes (coeff. 600 et +) : forfaits

# La durée du travail



- Les heures supplémentaires

- Majoration

- ✦ 1<sup>ère</sup> majoration : 25% (8 premières heures) ; 50% les suivantes ; payées ou récupérées dans les 3 mois (accords ou délai de prévenance de 2 sem.)
    - ✦ 2<sup>nde</sup> majoration : uniquement récupérées

	Dans contingent annuel	Hors contingent annuel
Moins de 20 salariés	<del></del>	+ 50 %
Plus de 20 salariés	+ 50 % au-delà de 43 <sup>ème</sup> heure	+ 100 %

- Contingent annuel :

- ✦ 130h
    - ✦ 150h (- de 8 salariés)
    - ✦ 90h (annualisation)

# La durée du travail



- **Annualisation du temps de travail (CCN)**
  - Modulation sur 12 mois
  - Choix de la période : année civile, exercice comptable, période de référence de congés payés
  - Délais de prévenance
  - Amplitudes
  - Rémunération : lissage sauf rupture du contrat en cours d'année
  - Heures supplémentaires :
    - ✦ Principe : compensation
    - ✦ Exceptions : dépassement total annuel ; dépassement contingent annuel ; dépassement 44h

# La durée du travail



- Temps partiel (CCN)
  - Distinction de certains salariés : personnel d'entretien, aux coursiers et au personnel en charge exclusivement des prélèvements (PECPP)
  - Temps partiel limité à 200 h min. / trimestre et au moins 2h consécutives par jour, sauf pour PECPP
  - Amplitude journalière : 10h
  - Régime dérogatoire pour PECPP :
    - ✦ Interruption de plus de 2h possible en contrepartie d'une amplitude de 12h, possibilité de modifier le calendrier dans un délai de 15 j., attribution de 2 j. en + de repos par an.
    - ✦ Heures complémentaires : 1/3 (au lieu de 10%)
    - ✦ Temps partiel annuel : entre 800 h et 1300 h

# La durée du travail



- **Travail de nuit (CCN)**
  - Nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale
  - Structures concernées
  - Plages horaires : 21h – 6h ; 22h – 7h
  - Travailleur de nuit : 2 x par sem. au moins 3h de nuit / ou 270h par an
  - Maternité

# La durée du travail



- **Astreintes et gardes (CCN)**
  - Mise en place
  - Astreintes :
    - ✦ **Fréquences :**
      - Jour : 1 Dimanche + 1 JF sur 4 semaines consécutives
      - Nuit : 3 par semaines, 8 sur 4 semaines consécutives
    - ✦ **Rémunération et Récupération :**
      - 30% salaire ; 45% les DJF
      - De nuit : si nbre d'interventions > 4 ou si + de 4h de gardes = temps de repos supplémentaire à prendre dans les 4 mois.
    - ✦ **Exceptions :**
      - Directeurs salariés
      - Salariés dont le contrat de travail prévoit la majorité du temps de travail effectué en gardes ; ces derniers pouvant être amenés à travailler sur des amplitudes de 12h rémunérées comme temps de travail effectif.

# Le repos et les congés

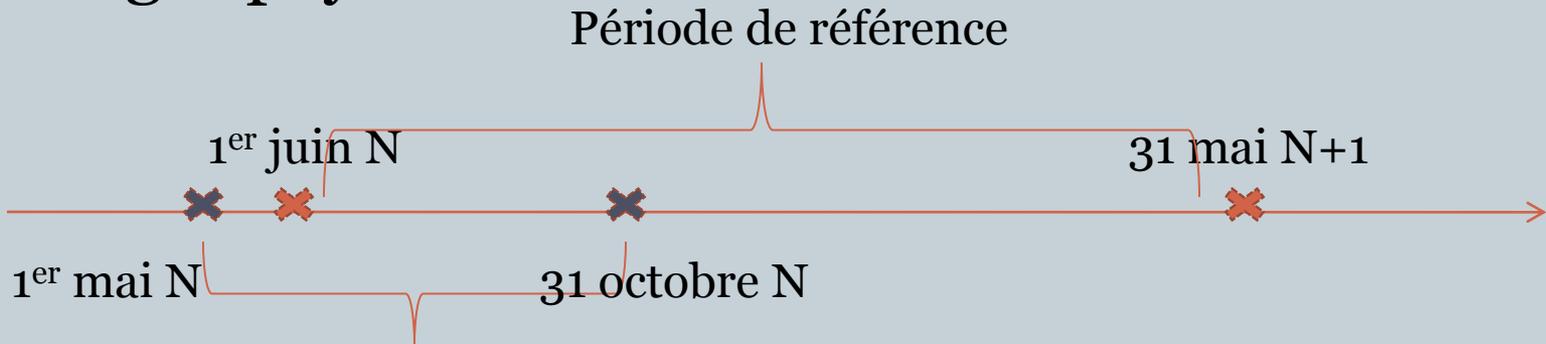


- **Le droit au repos**
  - Repos quotidien : 11h, pouvant être réduit à 9h (3 jours par mois en cas d'astreinte ; de garde ; surcroît temporaire d'activité)
  - Repos hebdomadaire : 24h / sem. ; repos dominical mais exceptions
- **Les jours fériés**
  - 11 jours fériés – 1 journée de solidarité
  - Paiement des jours fériés légaux

# Les repos et congés



- Congés payés



- Calcul du droit à congé : périodes exclues / incluses
- Prises des congés
- Retour sur autorisation de congés
- Rappel d'un salarié congés
- Majorations : cadres indice 600 avec + de 3 ans d'ancienneté = 33 jours

# Les repos et congés



- **Congés familiaux**

- **Maternité**

- ✦ 12 à 46 semaines
- ✦ Réduction 1/2 heure par jour 2 mois avant le début du congé
- ✦ Protection femme enceinte
- ✦ Indemnisation

- **Paternité**

- ✦ 11 à 18 jours
- ✦ Indemnisation

- **Congé parental**

# Les repos et congés



- **Congés familiaux**
  - Autres évènements

<b>Mariage</b>	salarié	5 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
	enfant	2 jours ouvrables après 1 an d'ancienneté
	frère ou sœur	1 jour ouvrable après 1 an d'ancienneté
<b>Naissance ou adoption</b>	enfant	3 jours ouvrables
<b>Décès</b>	conjoint, enfant	5 jours ouvrables
	parents, beaux-parents	3 jours ouvrables
	frère, sœur	1 jour ouvrable
<b>Maladie grave</b>	enfant, conjoint, personne à charge	Absence autorisée (< 1 mois) non payée

# Les repos et congés



- **Congés familiaux**

- **Autres congés**

- ✦ Congé pour création d'entreprise
- ✦ Congé pour convenance personnelle
- ✦ Jours fériés : paiement des jours légaux chômés (CCN)

# La rémunération



- **Composantes de la rémunération**
  - Rémunération brute – quel coefficient ?
    - ✦ 400 ; 500 après 1 an de pratique professionnelle (3041,44 € brut)
  - Primes et indemnités
  - Cotisations sociales patronales et salariales
  - Impôts CSG & CRDS
- **Majorations**
  - Dimanche/JF : + 50% (ou en repos en cas d'accord)
  - Nuit : au moins + 25% (22h – 5h) ; + 10 % (20h – 22h ; 5h – 7h) + repos compensateur de 2,5 %

# Le droit de grève



- Conditions de licéité de la grève
- Abus du droit de grève
- Solutions offertes à l'employeur

# Droit du travail dans le secteur public



- Quelles sources de droit ?
  - Régime légal des fonctionnaires
  - Code de la santé publique
  - Décrets, arrêtés et circulaires