

Les Essentiels du 

Frédéric Bottaro

DROIT DU TRAVAIL

2023

COURS

60 QCM
15 EXERCICES

CAS
PRATIQUE

CORRIGÉS

- Acquérir les bases d'une discipline
- Se mettre à niveau
- S'entraîner pour les examens
- Rester à jour des dernières réformes

Vuibert

Les Essentiels du SUP'

DROIT DU TRAVAIL

Frédéric Bottaro

Docteur en droit – Enseignant

Vuibert

2023

ISBN 978-2-311-41176-8

Couverture : Hung Ho Thanh

Composition : Caroline Delavault

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. Le « photocopillage », c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le « photocopillage » menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite.

Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au Centre français d'exploitation du droit de copie : 20 rue des Grands-Augustins, F-75006 Paris.
Tél. : 01 44 07 47 70

© Magnard-Vuibert – janvier 2023 – 5 allée de la 2^e DB, 75015 Paris

Site internet : <http://www.vuibert.fr>

Sommaire

Introduction	5
---------------------------	---

PARTIE I • Le cadre général du droit du travail

Fiche 1. Introduction au droit du travail	7
Fiche 2. Les acteurs institutionnels du droit du travail	10
Fiche 3. Les syndicats	20
Fiche 4. La représentation du personnel	28
Fiche 5. Les sources communes du droit du travail	38
Fiche 6. Les sources spécifiques du droit du travail	44
Entraînement	57

PARTIE II • L'embauche et le contrat de travail

Fiche 7. Le contrat de travail	65
Fiche 8. Trouver des candidats	74
Fiche 9. La sélection du candidat	80
Fiche 10. Le choix du contrat de travail	91
Fiche 11. Les formalités liées à l'embauche d'un salarié	100
Entraînement	106

PARTIE III • La relation de travail

Fiche 12. La rémunération du salarié	114
Fiche 13. Le temps de travail	125
Fiche 14. Les repos, congés et suspensions du contrat	135
Fiche 15. La santé et la sécurité du salarié	146
Entraînement	155

PARTIE IV • Le pouvoir de l'employeur

Fiche 16. Le pouvoir de direction de l'employeur	161
Fiche 17. Le pouvoir de contrôle de l'employeur	171
Fiche 18. Le pouvoir de sanction : la discipline dans l'entreprise	179
Entraînement	190

PARTIE V • La rupture du contrat de travail

Fiche 19. Le licenciement non économique	194
Fiche 20. Les effets du licenciement	203
Fiche 21. Le licenciement économique	210
Fiche 22. Autres modes de rupture du contrat de travail	220
Entraînement	228

Cas pratique

234

Index

239

Introduction

Les ouvrages de la collection « Les Essentiels du Sup' » sont composés de fiches comportant systématiquement des rappels des notions clés, des questions à choix multiples commentées et des exercices corrigés. Ces ouvrages sont conçus pour favoriser la remise à niveau, la mémorisation et la préparation des épreuves.

I. Le cadre général du droit du travail

Le droit du travail, matière relativement récente, évolue constamment. Ce droit est alimenté par différents acteurs, qui, en dehors de l'employeur et du salarié, peuvent être des acteurs institutionnels, comme par exemple les services administratifs ou juridictionnels mais également des syndicats (fiche 3) ou des représentants du personnel (fiche 4). Ce droit puise à différentes sources : des sources qu'il partage avec toutes les autres branches du droit (fiche 5), mais surtout, signe de son autonomie, à des sources qui lui sont propres et notamment tous les accords négociés (fiche 6).

II. L'embauche et le contrat de travail

Par la conclusion d'un contrat de travail (fiche 7), l'employeur va s'adjoindre les services de celui qui sera son futur collaborateur. L'embauche et la conclusion du contrat de travail représentent donc un moment important pour l'employeur. L'ensemble se déroule en différentes phases. Chacune de ces phases donne lieu à des considérations qui relèvent en grande partie de considérations se rapportant à la « gestion des ressources humaines ». Il ne faut pourtant pas négliger les règles juridiques qui encadrent ce moment et qui trouvent à s'appliquer à tous les stades de l'embauche et de sa finalisation, la conclusion du contrat de travail.

Il lui faut alors commencer par trouver des candidats (fiche 8). Lorsque cette phase se déroule bien, l'employeur va devoir procéder à une sélection entre les candidats (fiche 9). Une fois le choix du candidat effectué, l'employeur doit conclure un contrat de travail qu'il choisira parmi les différents types de contrats que la loi propose (fiche 10). Pour finaliser l'embauche, il devra enfin accomplir différentes formalités dont l'omission peut avoir de graves conséquences pour lui (fiche 11).

III. La relation de travail

La relation de travail donne lieu à des obligations réciproques entre l'employeur et le salarié. C'est ainsi que l'employeur doit verser une rémunération au salarié (fiche 12) en contrepartie du temps que celui-ci consacre au travail qu'il accomplit (fiche 13). Mais l'employeur doit également accorder des temps de repos et des congés à son salarié (fiche 14) et lui garantir des conditions de santé et de sécurité importantes, qui s'étendent aujourd'hui à la santé morale du salarié (fiche 15).

IV. Le pouvoir de l'employeur

Le contrat de travail suppose l'existence d'un lien de subordination. Ce lien de subordination implique que l'employeur dispose d'un pouvoir qui comporte trois attributs.

Un pouvoir de direction tout d'abord. En vertu de ce pouvoir de direction, l'employeur peut donner des ordres au salarié. Le salarié doit exécuter l'ordre qui lui est ainsi donné. Doit-il exécuter tous les ordres qui lui sont donnés ? (fiche 16).

Un pouvoir de contrôle ensuite. Le salarié s'engage à accomplir une tâche. L'employeur lui indique comment accomplir cette tâche. Le salarié accomplit la tâche, en apparence. Il est normal que l'employeur cherche à voir au-delà de l'apparence. Mais dans ce cadre, a-t-il le droit de tout faire ou bien ce pouvoir de contrôle a-t-il des limites ? (fiche 17).

Un pouvoir de sanction enfin. L'employeur donne des ordres au salarié. Si celui-ci refuse de les exécuter, les exécute mal ou adopte un comportement général qui n'est pas conforme à ce qu'attend son employeur, celui-ci peut alors prononcer des sanctions. Mais se pose alors la question de savoir dans quelle mesure il peut prononcer ces sanctions et quelles sont les règles de forme à respecter (fiche 18).

V. La rupture de la relation de travail

L'intérêt de l'entreprise commande parfois la séparation avec le salarié. Il faut alors procéder à la rupture du contrat de travail. Cette rupture peut intervenir à l'initiative de l'employeur. Il s'agit alors d'un licenciement.

Ce licenciement peut tenir à des raisons tirées de la personne du salarié. On parle alors de licenciement non économique (fiche 19). Il peut, au contraire, s'agir d'un licenciement intervenant pour des raisons non liées à la personne du salarié. Il s'agit alors d'un licenciement pour motif économique (fiche 21).

La rupture peut également intervenir à l'initiative du salarié. Il s'agit alors d'une démission. Mais d'autres raisons peuvent expliquer la rupture du contrat de travail : l'écoulement du temps (retraite) ou un accord des salariés (rupture conventionnelle) (fiche 22).

Introduction au droit du travail

FICHE 1

NOTIONS CLÉS

- ✓ Le droit privé
- ✓ Le droit public
- ✓ Le Code du travail
- ✓ La santé
- ✓ Les droits fondamentaux du salarié

I. La place du droit du travail

Le droit du travail est une branche autonome du droit privé qui régit les relations entre un employeur de droit privé et un salarié, c'est-à-dire une personne titulaire d'un contrat de travail, contrat par lequel elle s'engage à accomplir un travail en contrepartie du versement d'un salaire et en accomplissant cette relation dans le cadre d'un lien de subordination.

A Le droit privé

Branche du droit privé, le droit du travail exclut de son champ d'application les personnes employées par des personnes publiques, qui sont soit des fonctionnaires, soit des agents publics. Les personnels des **établissements publics industriels et commerciaux** ont toutefois la qualité de salarié.

B Les branches du droit

Le droit du travail fait partie du droit « privé ». Il entretient ainsi des relations avec d'autres branches du droit privé :

- Le droit civil : les règles relatives à la négociation, à la conclusion et à l'exécution du contrat s'appliquent au contrat de travail, qui connaît également des règles spécifiques.

- Le droit pénal : des obligations de santé et de sécurité incombent à l'employeur, dont la méconnaissance entraîne l'application d'une sanction pénale.
- Le droit des affaires : lorsque l'employeur est un chef d'entreprise, il doit consulter des « institutions représentatives » du personnel, afin de tenir compte de l'intérêt des salariés.
- Le droit social : il comprend, outre le droit du travail, le droit de la sécurité sociale. Ces deux ramifications de la branche « Droit social » entretiennent des relations étroites. Ainsi, le régime général de la Sécurité sociale est celui qui assure la protection sociale des salariés.

C L'autonomie

Le droit du travail dispose, au sein du droit privé, d'une certaine autonomie, avec des sources (conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise) et une juridiction (le conseil de prud'hommes) propres.

II. L'histoire du droit du travail

A Les origines du droit du travail

Le droit du travail naît à la fin du ^{xix}^e siècle. Il se construit essentiellement en réaction à l'idéal égalitaire au nom duquel l'employeur peut imposer des conditions très défavorables à l'employé qui est considéré comme son égal juridique. Les enfants travaillent alors dès l'âge de 6 ans. Les conditions d'hygiène dans lesquelles vivent les ouvriers sont déplorables.

La conséquence en est double :

- au niveau politique : un courant politique nouveau se développe, le communisme. À ce moment-là vont se créer les syndicats qui vont s'organiser pour obtenir l'amélioration de la condition des ouvriers. Cela leur donnera un poids politique très important ;
- au niveau juridique : adoption de lois qui, déjà, mêlent travail et santé ; par conséquent, interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans, et limitation de la durée de travail à 14 heures par jour (mais 7 jours par semaine) pour les salariés de plus de 8 ans et les femmes. Le Front populaire en 1936 et ses suites permettent la reconnaissance de la limitation de la durée du travail (40 heures), les congés payés, la revalorisation des salaires...

B De 1980 à aujourd'hui

La période qui s'ouvre en 1980 voit se multiplier les avancées du droit du travail :

- La considération de la santé et de la sécurité des salariés : la protection physique étend son spectre et se double d'une protection morale, avec la lutte contre le harcèlement, aussi bien moral que sexuel.
- La modification des revendications des salariés : conscients de ne pouvoir réclamer la réduction du temps de travail ou leur augmentation, ils réclament une individualisation de la relation de travail. C'est l'émergence de l'idée de flexibilité.
- L'affirmation des droits fondamentaux du salarié : à côté de la lutte contre les discriminations, c'est le respect de la vie privée du salarié qui prend de l'importance, ainsi que la recherche d'une meilleure distinction entre vie privée et vie professionnelle, avec l'affirmation d'un « droit à la déconnexion » en 2016, droit qui peine à trouver sa réelle application.

C Les évolutions à venir

Aujourd'hui, la question de l'avenir du droit du travail peut se poser. Il subit en effet la concurrence des formes de travail indépendant : auto-entreprise ou, désormais, micro-entreprise. Ces formes alternatives, rendues possibles notamment avec le développement des NTIC (pas de VTC sans plate-forme type), permettent de trouver un emploi. Les entreprises préfèrent passer par des prestataires plutôt que de procéder à des recrutements (absence de formalités, de déclarations, de procédure de licenciement...). Le salarié n'est pas placé dans un lien de subordination, ce qui lui procure un sentiment de liberté. Avec évidemment des revers, pas toujours bien mesurés par les salariés, désormais indépendants : rémunération moins importante que prévu une fois les charges sociales déduites, absence de couverture en cas d'inoccupation... La pandémie due au Covid-19 a d'ailleurs accentué l'intérêt du statut de salarié et les protections qu'il offre. Elle a également entraîné un regain d'intérêt pour le contrat de travail.

Les acteurs institutionnels du droit du travail

NOTIONS CLÉS

- ✓ L'inspection du travail
- ✓ Le conseil de prud'hommes
- ✓ Le droit pénal du travail

I. Les institutions administratives

Au regard de son importance, le travail et son droit ont vu fleurir de nombreuses institutions administratives, et notamment l'inspection du travail.

A Les structures étatiques

L'importance prise par la question du travail et de l'emploi justifie l'existence d'un ministère du Travail.

Le ministre du Travail doit mettre en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines relevant de sa compétence, notamment en présentant des projets de loi qui s'inscrivent dans le cadre de l'action décidée par le gouvernement.

Pour l'élaboration de ces projets de loi, le ministre du Travail s'appuie sur la Direction générale du travail (DGT), service du ministère doté d'environ 200 agents. Cette direction assure deux autres missions en dehors de l'élaboration des textes législatifs :

- elle propose des actions pour renforcer les domaines relevant de sa compétence comme le travail, la négociation collective et la sécurité au travail ;
- elle est l'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail.

Les actions décidées par la Direction générale du travail sont relayées au niveau local par les services des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). C'est ainsi que la DREETS est chargée de veiller au bon fonctionnement du service public de l'emploi et à la bonne application du droit du travail. Pour cela, elle peut s'appuyer sur les agents de l'inspection du travail.

B L'inspection du travail

1. La composition de l'inspection du travail

L'inspection du travail est composée d'un peu moins de 2 000 inspecteurs du travail, recrutés par concours ouverts aux candidats justifiant d'un diplôme de niveau bac + 3. Les inspecteurs du travail sont répartis en unités de contrôle. En 2018, on compte environ 250 unités de contrôle qui sont réparties sur le territoire en fonction des besoins. On trouve ainsi 48 unités en Île-de-France mais seulement 2 unités en Guadeloupe. Ces unités relèvent de la DREETS et, en dernier lieu, de la Direction générale du travail.

Les inspecteurs du travail jouissent d'une véritable garantie d'indépendance, prévue par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ils disposent également d'une grande autonomie, notamment dans la gestion de leur emploi du temps.

2. Les missions de l'inspection du travail

Les missions de l'inspection du travail sont nombreuses. La principale consiste à s'assurer que les employeurs respectent le droit du travail. D'autres compétences lui sont attribuées.

Le respect du droit du travail

C'est la mission première des inspecteurs du travail, qui veillent au respect des dispositions du Code du travail, mais également au respect de l'ensemble des sources conventionnelles applicables à l'employeur.

Les infractions pénales : les inspecteurs du travail sont habilités à constater la violation, par l'employeur, d'un texte qui lui est applicable et qui comporte une sanction pénale.

Les compétences ponctuelles

L'inspecteur du travail dispose d'une compétence pour valider certaines décisions de l'employeur. En voici deux exemples : il peut autoriser le licenciement d'un salarié protégé, ou encore approuver le règlement intérieur élaboré par l'employeur.

Mission d'assistance et de conseil

La loi du 8 août 2016 a confirmé et accru les missions d'assistance et de conseil des inspecteurs du travail. Cette mission s'exerce au profit des salariés, mais aussi de l'employeur. L'inspecteur doit exercer cette mission avec impartialité, sans avantager les salariés ou l'employeur.

Afin d'exercer cette mission, l'inspecteur du travail tient des permanences de façon hebdomadaire. Salariés et employeurs peuvent venir directement sur place ou demander conseil par téléphone.

3. Les moyens de l'inspection du travail

L'inspection du travail dispose de plusieurs droits :

- Le droit de visite lui permet de pénétrer, sans autorisation préalable, dans tous les lieux où travaillent des salariés, y compris sur les chantiers (où se déroule la majorité des visites des inspecteurs du travail).
- Le droit de communication lui permet de consulter tous les documents liés aux salariés : registres et documents obligatoires que doit tenir l'employeur ; tout document relatif à la situation des salariés ou de l'un d'entre eux.
- Le droit de prélèvement s'exerce en matière d'hygiène et de sécurité. Il permet à l'inspecteur de procéder au prélèvement d'échantillons de matériaux qu'il pourra faire analyser afin de déterminer, par exemple, si les salariés sont exposés à des produits toxiques.

L'employeur qui ferait obstacle à la mission de l'inspecteur du travail s'expose à une sanction pénale pouvant lui valoir un an d'emprisonnement et une amende de 37 500 €.

4. Le pouvoir de sanction

Lorsque l'inspecteur du travail constate des manquements à l'application du droit du travail, il peut prononcer une amende administrative (qu'il peut décider de lui-même). Il peut aussi transmettre le dossier au procureur, en lui adressant le procès-verbal constatant le manquement, afin que celui-ci apprécie de l'opportunité d'engager des poursuites pénales.

5. Les questions autour des moyens de l'inspection du travail

La question de l'efficacité de l'inspection du travail est récurrente. Des effectifs faibles (2 200 agents, dont tous ne sont pas sur le terrain, pour couvrir 15 millions de salariés), une rémunération peu attrayante (avec un concours de haut niveau qui peut inciter à se tourner vers d'autres corps de la fonction publique) et des contrôles qui ne donnent finalement lieu qu'à des sanctions plutôt faibles (quand le dossier n'est pas tout simplement classé sans suite...) font que l'inspection du travail souffre d'un déficit de crédibilité.

En partant du constat de la faible efficacité de la sanction, les inspecteurs du travail cherchent aujourd'hui, aussi souvent que possible, à concilier. Plutôt que de sanctionner, ils mettent en garde l'employeur et l'incitent à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'infraction. Cette méthode semble être appréciée et efficace.

II. Les institutions juridictionnelles

Lorsque l'application d'une règle de droit soulève une difficulté, il est possible de saisir un juge. La particularité, en matière de droit du travail, est que la question peut concerner plusieurs juges : le juge judiciaire, le juge administratif et le juge pénal.

A Le contentieux judiciaire

Plusieurs juridictions judiciaires peuvent être appelées à trancher un litige relatif au droit du travail, qui dispose de sa juridiction spécialisée : le conseil de prud'hommes. Si une partie des litiges se dénoue devant cette juridiction, d'autres peuvent également être appelées à se prononcer.

1. Le contentieux du travail spécialisé : le conseil de prud'hommes

La composition du conseil de prud'hommes

La particularité du conseil de prud'hommes tient à sa composition. Les juges qui siègent au conseil de prud'hommes ne sont pas des magistrats de carrière. Il s'agit de juges désignés spécialement par les organisations patronales et syndicales pour siéger en tant que magistrats prud'homaux. La désignation tient compte de l'audience des organisations patronales au niveau national et de l'audience des organisations syndicales au niveau départemental. Ces organisations présentent leurs candidats qui, après différentes vérifications, sont nommés par arrêté conjoint du ministre de la Justice et du ministre du Travail. La désignation vaut pour 4 ans.

Lorsque le conseil de prud'hommes se prononce, il est composé d'autant de conseillers présentés par les organisations patronales que de conseillers désignés par les organisations syndicales. Cette composition paritaire emporte deux conséquences particulières :

- la présidence du conseil de prud'hommes est assurée alternativement par un représentant de chacun des deux « collèges » ;
- elle peut aboutir à un partage des voix et, dans ce cas, le litige sera tranché par un juge du tribunal judiciaire, intervenant comme juge départiteur.

Les conseillers prud'hommes présentés par les organisations syndicales restent des salariés. Si leur activité prud'homale est effectuée pendant les heures de travail, ils restent rémunérés de façon normale par leur employeur. La part du salaire ainsi versée est ensuite remboursée par l'État. Si l'activité prud'homale est effectuée en dehors des heures de travail, le salarié (ou retraité ou demandeur d'emploi) reçoit une rémunération à la vacation. Les sommes allouées sont faibles, puisque l'heure effectuée comme conseiller prud'hommes est de l'ordre de 8,50 €.

Le conseiller prud'homal présenté côté salarié dispose d'une protection contre la rupture de son contrat de travail. Comme pour les autres salariés protégés (élu du personnel, délégué syndical), il ne peut être licencié qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les conseillers prud'hommes ne sont pas des magistrats de carrière. Ils ne disposent donc pas nécessairement d'une formation juridique poussée. Pour autant, ils doivent dire le droit et rendre des décisions juridictionnelles. Afin d'éviter qu'un trop grand nombre de décisions ne fassent l'objet d'un appel, ils bénéficient de différentes formations. Une formation initiale tout d'abord, dispensée par l'École nationale de la magistrature et qui dure 5 jours ; puis une formation continue de 6 semaines par mandat. Ces formations sont obligatoires. Le conseiller qui ne les suivrait pas serait considéré comme démissionnaire d'office.

Le conseil de prud'hommes est divisé en plusieurs sections. Ces sections correspondent à des secteurs d'activité professionnelle. On trouve la section de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, de l'encadrement et des activités diverses. L'objectif de ce découpage est de rapprocher le juge et les conseillers prud'homaux. Un litige opposant un ouvrier à son employeur sera jugé par d'autres ouvriers, conscients de ce que peut représenter le travail à la chaîne pendant 8 heures par jour, et par des employeurs employant eux-mêmes des salariés dans ces conditions et donc conscients des problèmes que représente la gestion de tels personnels.

La compétence du conseil de prud'hommes

Code du travail

Selon l'article L. 1411-1 du Code du travail, les conseils de prud'hommes sont compétents pour régler « *par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail [...] entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient* ».

- La compétence du conseil de prud'hommes suppose donc en premier lieu un contrat de travail. Mais il suffit que le litige naisse « à l'occasion » du contrat de travail. Les conseils de prud'hommes sont donc compétents quand bien même il n'y aurait pas encore de contrat de travail (par exemple, pour des litiges relatifs à un recrutement qui n'a pas abouti) et leur compétence se prolonge alors que le contrat de travail a disparu (par exemple en cas de licenciement du salarié).
- La compétence du conseil de prud'hommes suppose en deuxième lieu l'existence d'un litige individuel. Cette condition est entendue assez largement par la jurisprudence. Ainsi, le salarié qui demande l'application d'une convention collective

portera sa demande devant le conseil de prud'hommes..., alors que celui qui réclame l'organisation d'élections des représentants du personnel devra la porter devant le tribunal judiciaire.

- Enfin, le conseil de prud'hommes reste compétent alors que plusieurs salariés présentent des demandes identiques mais de façon séparée et donc individuelle.

Dès lors que les deux premières conditions sont remplies, le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître du litige. Les parties ne sauraient déroger à cette compétence, qui est donc considérée comme étant d'ordre public.

Les éléments de procédure prud'homale

La procédure prud'homale peut se résumer de la manière suivante :

- La requête initiale : le procès prud'homal est initié par le dépôt d'une requête par le demandeur. Le demandeur (le plus souvent, le salarié) doit déposer une véritable requête qui comporte, outre les inévitables mentions relatives à l'identité du demandeur et du défendeur, un exposé sommaire des motifs de la demande accompagné d'un bordereau des pièces présentées par le demandeur à l'appui de sa demande, ces pièces étant évidemment fournies également.
- La convocation du défendeur : le conseil de prud'hommes régulièrement saisi fixe une date à laquelle aura lieu la conciliation des parties. Il en informe le demandeur par tous moyens. Il invite par ailleurs ledit demandeur à adresser ses pièces au défendeur. Il convoque le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- La tentative de conciliation des parties : au jour fixé pour l'audience, les deux parties se retrouvent devant le bureau de conciliation et d'orientation. Ce bureau, composé d'un conseiller prud'hommes « employeur » et d'un autre « salarié », doit tenter d'obtenir des parties un arrangement amiable. Il faut toutefois reconnaître que la conciliation n'aboutit que rarement. On compte en effet à peine 6 % de cas de conciliation. Au regard de la mission de conciliation qui incombe au conseil de prud'hommes, le principe est celui de la comparution personnelle des parties. Les textes prévoient que les parties peuvent se faire assister ou représenter, la représentation pouvant être assurée par un avocat, un salarié de la même branche d'activité, le conjoint, le concubin ou la personne liée par un pacte civil de solidarité, ou par un défenseur syndical inscrit sur une liste établie par la DREETS sur proposition des organisations syndicales et patronales représentatives.
- L'instruction du litige et l'examen des preuves : il appartient au bureau de conciliation d'assurer la mise en état de l'affaire afin qu'elle puisse être jugée par le conseil de prud'hommes. Différentes mesures d'instruction sont prévues : audition des parties, mise en demeure de produire des documents... Le régime de la preuve est évidemment complexe devant les conseils de prud'hommes. Les principes

généraux s'appliquent, mais avec de notables dérogations. Selon les principes généraux de la preuve, il appartient à celui qui allègue un fait d'en rapporter la preuve. En pratique, les premières preuves doivent donc être rapportées par le salarié, puisque dans la très grande majorité des cas, c'est lui qui sera demandeur au procès prud'homal. Or, ce salarié est souvent dans une situation délicate. Les documents sont en effet plus généralement détenus par l'employeur. C'est pourquoi le régime normal de la preuve est aménagé pour faire parfois peser la preuve sur l'employeur et/ou pour l'obliger à communiquer les éléments nécessaires à l'appréciation de la demande. En tout état de cause, le conseil de prud'hommes ne peut retenir que des éléments de preuve obtenus de façon légale. L'employeur doit, dans ce cadre, faire attention à ne pas produire des éléments qui auraient été obtenus de façon illégale.

- L'audience : un débat oral et contradictoire. L'article R. 145-3 du Code du travail affirme que « *la procédure prud'homale est orale* ». Cela signifie que les parties, même si elles s'échangent des écrits, doivent présenter leurs demandes oralement lors de l'audience. Il en résulte également que les conseillers prud'hommes ne doivent se prononcer que sur les prétentions formulées oralement le jour de l'audience. L'application de ce principe posant différents problèmes, les textes récents ont fait une place plus large à l'écrit. C'est ainsi que les parties peuvent désormais se référer à leurs écrits. De la même manière, si elles sont représentées ou assistées par leur avocat, ceux-ci sont tenus par le contenu de leurs conclusions.
- Le jugement et son exécution : le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est l'organe qui rend la décision. Il se compose de deux conseillers « salariés » et de deux conseillers « employeurs », accompagnés d'un greffier du conseil de prud'hommes. La décision rendue est motivée. Elle est rendue « en droit » et non en équité. La décision doit s'appuyer sur des textes législatifs, des conventions internationales ou des accords collectifs (convention, accord d'entreprise...). La décision est rendue à la majorité des voix avec l'intervention d'un juge départiteur en cas de partage des voix. Participant au service public de la justice, la décision est revêtue de la formule exécutoire. Il appartient à la partie qui triomphe de mettre en œuvre les procédures d'exécution à sa disposition pour faire exécuter le jugement. De ce point de vue, les mesures prescrites par le conseil peuvent aider à l'obtention de ce qui est réclamé. Le mécanisme de l'astreinte est ici particulièrement efficace.
- Les voies de recours : les décisions rendues par les conseils de prud'hommes peuvent évidemment faire l'objet d'une voie de recours. Il peut s'agir d'un appel. Cet appel doit être formé dans le mois qui suit la décision. Il sera porté devant la cour d'appel, qui dispose désormais obligatoirement d'une chambre spécialisée dans les affaires relevant du droit social. Il n'est toutefois possible d'interjeter

appel que si la valeur du litige ne dépasse pas 4 000 €. L'appel est toujours possible lorsque le litige porte sur une somme indéterminée. Il en va ainsi lorsque le salarié demande l'annulation d'une sanction disciplinaire sans demander d'indemnisation. Si l'appel est suspensif, ce principe ne s'applique pas lorsqu'il est fait droit à certaines demandes. Ainsi, il n'y a pas d'effet suspensif lorsque l'employeur est condamné à verser des sommes qui correspondent à des salaires ou des compléments de salaire ou lorsqu'il doit transmettre des documents permettant au salarié de faire valoir ses droits au chômage. Lorsque l'appel n'est pas possible, il reste une voie de recours qui sera le pourvoi en cassation directe.

2. Le contentieux judiciaire se rapportant au droit du travail

Si les conseils de prud'hommes absorbent une très large partie du contentieux relatif au droit du travail et qu'ils disposent d'une compétence exclusive sur certaines questions, ils ne règlent pas la totalité des litiges sur ces points.

Le rôle des juridictions civiles en matière de relations collectives de travail

Le tribunal judiciaire dispose de compétences spéciales en matière de droit du travail. Ce sont toutefois leurs compétences spéciales que nous retiendrons ici :

- Contentieux des élections des représentants élus du personnel ou des représentants syndicaux.
- Compétences en matière de relations collectives de travail (application et interprétation d'une convention collective, annulation d'une convention ou accord collectif, annulation d'une délibération d'un comité d'entreprise, demande d'indemnisation de l'employeur pour le préjudice subi par suite d'une grève illicite...).
- Compétences en matière de contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale : ces affaires, qui relevaient auparavant du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS), ont été transférées au « Pôle social » du tribunal judiciaire.

Le rôle possible des tribunaux de commerce

En dehors des tribunaux judiciaires, le tribunal de commerce peut également avoir à connaître d'un contentieux en rapport avec le droit du travail. Il est en effet compétent pour un contentieux particulier relatif à la violation d'une clause de non-concurrence insérée dans un contrat de travail par un employeur commerçant par un nouvel employeur ayant la qualité de commerçant.

B Le contentieux administratif

Les occasions dans lesquelles les juridictions administratives sont appelées à se prononcer sur un litige relatif au droit du travail sont assez nombreuses.

1. Rappels sur le contentieux administratif

L'organisation générale des juridictions administratives

Les juridictions administratives sont les juridictions qui se prononcent sous l'autorité du Conseil d'État. On trouve en particulier :

- des juridictions administratives du premier degré : le tribunal administratif, mais aussi de nombreuses autres juridictions ; le Conseil d'État peut être appelé à se prononcer en tant que juge du premier degré ;
- des juridictions administratives du second degré : il s'agit notamment des cours administratives d'appel ; notons que le Conseil d'État peut être appelé à se prononcer en tant que juge d'appel ;
- une juridiction de cassation : il s'agit du Conseil d'État. Comme devant la Cour de cassation, le Conseil d'État doit alors renvoyer l'affaire pour qu'il soit statué sur le fond. Mais, contrairement à la Cour de cassation, il décide souvent de statuer lui-même, sans renvoyer. Notons que, dès lors qu'il s'est prononcé en tant que juge du premier degré ou d'appel, aucun recours n'est possible contre ces décisions...

Rappels sur le recours pour excès de pouvoir

En dehors de leur organisation spéciale, les juridictions de l'ordre administratif sont investies d'une compétence qui n'appartient qu'à elles. Elles sont en effet seules compétentes pour connaître des recours pour excès de pouvoir. Il s'agit d'un « procès fait à un acte ».

Les autorités administratives édictent de très nombreux actes. Ce faisant, elles doivent respecter les règles qui leur sont supérieures : lois, engagements internationaux, Constitution et normes européennes. Si la décision prise par une autorité administrative méconnaît l'une de ces règles supérieures, il est possible, pour chaque administré concerné, d'en demander l'annulation pour illégalité. La demande prend alors la forme d'un « recours pour excès de pouvoir ». C'est ce recours pour excès de pouvoir qui est parfois en cause dans le contentieux administratif du travail.

2. Le contentieux administratif en matière de droit du travail

Comme nous l'avons vu précédemment, il existe un véritable service public de l'emploi. Dans ce cadre, les possibilités d'intervention d'une autorité administrative sont nombreuses. Dès lors que la décision prise par l'une de ces autorités est contestée, la demande est formée devant une juridiction administrative. Il peut s'agir, par exemple, de contester le refus d'autorisation de licencier un salarié pris par la DREETS ou le refus de délivrance d'un titre de séjour assorti d'une autorisation de travailler en France.

C Le contentieux pénal

1. Rappels sur le contentieux pénal

La commission d'une infraction

L'infraction peut se définir comme la violation d'un texte qui sera réprimée par l'infliction d'une peine. Le texte pénal se reconnaît assez facilement. Il prévoit que la personne qui adoptera tel comportement, qu'il décrit, sera « punie d'une peine » qu'il précise. L'indication de la punition est extrêmement importante puisqu'elle détermine le niveau de l'infraction. On distingue ainsi trois catégories d'infractions.

- Les infractions les moins graves sont les contraventions. Elles sont punies par une peine d'amende d'un montant maximal de 1 500 €.
- Plus graves sont les délits. Il s'agit des infractions pour lesquelles le texte prévoit une peine pouvant être une amende supérieure à 3 750 € et/ou une peine d'emprisonnement d'un maximum de 10 ans.
- Les infractions les plus graves sont les crimes. Ces infractions donnent lieu à une peine d'emprisonnement de 10 ans ou plus.

Depuis l'abolition de la peine de mort en 1981, la peine la plus élevée est donc la réclusion criminelle à perpétuité.

L'organisation générale de la justice pénale

La classification des infractions joue un rôle important en matière procédurale. En effet, à chaque type d'infraction correspond une juridiction spécifique. C'est ainsi que les contraventions relèvent de la compétence du tribunal de police, alors que les délits relèvent de la compétence du tribunal correctionnel.

Quant aux crimes, ils sont passibles de la cour d'assises.

2. Le contentieux pénal en matière de droit du travail

Le droit pénal s'invite dans le droit du travail à l'occasion des obligations de sécurité qui pèsent sur l'employeur au titre de la 4^e partie du Code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail ». Cette partie se termine par un livre VII relatif aux contrôles en matière de santé et de sécurité. Ce livre VII lui-même comporte un article L. 4741-1 qui dispose, en substance, que l'ensemble des dispositions de la 4^e partie est sanctionné par une amende de 3 750 €. En d'autres termes, le fait, pour l'employeur, de ne pas respecter les dispositions relatives à la santé et à la sécurité du salarié est constitutif d'une infraction et plus précisément d'un délit.

NOTIONS CLÉS

- ✓ Les syndicats
- ✓ La représentativité
- ✓ Le délégué syndical

I. La liberté syndicale

La liberté syndicale a été reconnue par une loi du 21 mars 1884. Par une décision du 25 juillet 1989, le Conseil constitutionnel en fait une règle à valeur constitutionnelle. La liberté syndicale se trouve également affirmée aussi bien en droit international (Convention n° 87 de l'OIT en 1948) qu'en droit européen (Convention ESDH, art. 11) ou communautaire (Charte des droits sociaux fondamentaux, art. 11).

A L'organisation syndicale

1. Le rôle du syndicat : la défense de l'intérêt professionnel

Le syndicat se définit comme un groupement dont l'objet est « *l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des personnes mentionnées dans leurs statuts* » (Code du travail, art. L. 2131-1). Il ne défend donc pas uniquement les intérêts de ses adhérents, mais aussi ceux de l'ensemble de la profession qu'il représente.

Cet aspect professionnel impose que les adhérents exercent « *la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés* ».

2. Le régime juridique du syndicat

La personnalité morale

Dès lors qu'il se constitue, le syndicat acquiert la personnalité juridique. Il dispose ainsi des attributs classiques des personnes morales : possibilité de conclure des contrats, d'agir en justice, d'engager sa responsabilité contractuelle ou délictuelle...

Le financement du syndicat

Le financement doit être principalement assuré par les cotisations des adhérents. Ces ressources étant insuffisantes, elles sont complétées par un financement public d'une part, et par des dotations versées par l'employeur d'autre part, que ce versement soit direct ou indirect (rémunération des heures que le délégué syndical passe en représentation, par exemple). Il peut enfin recevoir des dons ou des legs.

Les actions du syndicat

Le syndicat peut agir pour défendre :

- ses propres intérêts. C'est ainsi qu'un syndicat peut demander l'annulation d'une élection professionnelle à laquelle il n'aurait pas été régulièrement invité à participer ;
- les intérêts de ses adhérents. Il peut agir pour contester le licenciement du secrétaire d'une section syndicale dans une entreprise ;
- les intérêts de la profession qu'il représente. Un syndicat pourrait agir contre un employeur qui recourt systématiquement à du travail dissimulé.

En revanche, sauf s'il est sollicité, le syndicat ne peut pas agir pour la défense de l'intérêt personnel d'un salarié ou pour défendre un intérêt plus large que celui de la profession qu'il représente.

B Le contenu de la liberté syndicale

La liberté syndicale est reconnue dès lors qu'une organisation remplit toutes les caractéristiques qui viennent d'être énumérées. Cette liberté syndicale accorde certains droits ou garanties, aussi bien pour le syndicat lui-même que pour ses « adhérents ».

1. La liberté de constitution et d'organisation

L'organisation considérée comme un syndicat se voit reconnaître la liberté de se constituer. Cette garantie est accordée aussi bien par des textes internationaux (OIT, Convention n° 87 adoptée le 9 juillet 1948) que par le Code du travail (art. L. 2131-2). Cette liberté interdit à l'État de refuser de reconnaître l'existence d'une organisation syndicale ou de s'opposer à sa constitution. Ces mêmes textes autorisent les syndicats à déterminer librement les modalités de leur fonctionnement.

2. Le droit de se syndiquer... et de ne pas se syndiquer

Au titre des garanties individuelles, les salariés se voient tout d'abord reconnaître le droit d'adhérer à un syndicat et de choisir celui auquel il adhère. Le respect de cette liberté est garanti par les sanctions qu'encourt l'employeur qui prendrait des décisions « *en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages* ».

sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail » au regard de l'appartenance du salarié à un syndicat ou à un « mauvais » syndicat (Code du travail, art. L. 2141-5).

II. Le syndicat dans l'entreprise

Selon l'article L. 2121-1 du Code du travail, sept conditions cumulatives sont nécessaires pour la représentativité du syndicat, et pour l'autoriser à s'organiser et à se constituer au sein de l'entreprise. Les premières conditions sont considérées comme « qualifiantes ». Elles permettent au syndicat de s'organiser au sein de l'entreprise, mais pas plus. Ce n'est que si les autres conditions sont remplies que le syndicat peut devenir l'interlocuteur de l'employeur.

A L'organisation du syndicat au sein de l'entreprise

1. Les conditions qualifiantes

Ces conditions sont les suivantes :

- ancienneté : les statuts du syndicat doivent avoir été déposés depuis au moins deux ans ;
- indépendance à l'égard de l'employeur : le syndicat ne doit pas avoir bénéficié d'avantages particuliers de la part de l'employeur ;
- respect des valeurs républicaines : ce respect est présumé ; il appartient à celui qui le conteste d'en apporter la preuve, en s'appuyant sur les agissements réels du syndicat et non simplement sur le contenu de ses statuts ;
- transparence financière : cela implique d'avoir une comptabilité régulièrement tenue et certifiée par un commissaire aux comptes.

2. L'organisation du syndicat qualifié au sein de l'entreprise

La constitution d'une section syndicale

Dès lors qu'il remplit les conditions qualifiantes, et à condition de compter une pluralité d'adhérents, sans minimum requis, le syndicat dispose de la possibilité de s'organiser au sein de l'entreprise. Il dispose en effet du droit de créer une section syndicale.

La désignation du représentant de la section syndicale (RSS)

La constitution d'une section syndicale dans l'entreprise permet au syndicat de désigner un représentant de la section syndicale (RSS). Un seul représentant peut être désigné par établissement, dès lors que l'établissement emploie au moins 50 salariés. Le mandat ainsi donné au RSS prend fin « à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation » (Code du travail, art. L. 2142-1). Le mandat du RSS n'est pas renouvelable.

DROIT DU TRAVAIL

Clair et accessible, cet outil de révision et d'entraînement expose les principes fondamentaux du droit du travail. Il tient compte des dernières évolutions majeures de la loi et de la jurisprudence. Composé de 22 fiches, il présente :

- ➔ **le cadre général du droit du travail** : les acteurs, les sources communes et spécifiques ;
- ➔ **le contrat de travail** : les règles à respecter lors d'un recrutement, les différents contrats ;
- ➔ **la relation de travail** : la rémunération, le temps de travail, les règles relatives à la santé du salarié ;
- ➔ **le pouvoir de l'employeur** : la modification des conditions de travail, les sanctions disciplinaires ;
- ➔ **la rupture de la relation** : le licenciement, les autres modes de rupture.

Adapté si vous étudiez à l'université (droit, AES...), en école de management, CFA, ou si vous vous initiez à la matière, cet ouvrage vous prépare à réussir votre examen :

- des exemples, tableaux et schémas ;
- des exercices de fin de partie (QCM et exercices d'application), avec des corrections détaillées ;
- un cas pratique sur un contrat de travail type.

Les étudiants ont aimé

« Tout ce dont nous avons besoin pour apprendre le cours et l'appliquer. »

« Fait pour des étudiants. »

« Très proche de mes cours. »

Dans la même collection



ISBN : 978-2-311-41176-8



www.Vuibert.fr

