

Le contrat de travail suppose une subordination du salarié à l'autorité de son employeur. Face aux pouvoirs de celui-ci, le législateur s'attache à garantir aux salariés la jouissance de leurs libertés individuelles et à favoriser l'exercice de libertés collectives.

I. LA PROTECTION DES SALARIES PAR DES LIBERTES INDIVIDUELLES

Les salariés ont droit au respect des droits et libertés fondamentales sur leur lieu de travail. Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

A. Le principe de non-discrimination

L'employeur ne peut prendre de décision (décision d'embauche, d'accès à la formation, décision de promotion, sanction) en tenant compte d'éléments personnels (sexe, mœurs, nationalité, race, opinions politiques, appartenance syndicale, orientation sexuelle, situation de famille, etc...) qui n'ont rien à voir avec les performances et les qualités du salarié

Exemples : une offre d'emploi ne doit pas mentionner le sexe de la personne recherchée, une femme qui occupe le même poste qu'un homme doit toucher la même rémunération (à travail égal, salaire égal).

Toute décision ou acte discriminatoire est considéré comme nul. L'employeur peut aussi être condamné à verser des dommages-intérêts si le salarié victime de discrimination prouve qu'il a subi un préjudice. En outre des sanctions pénales peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur par le tribunal correctionnel : 2 ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende au maximum.

B. Le droit d'expression des salariés

La loi reconnaît aux salariés un droit d'expression directe et collective qui porte sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par accord conclu entre l'employeur et les sections syndicales d'entreprise. En l'absence de section syndicale ou en l'absence d'accord, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou à défaut, les représentants du personnel, sur les modalités d'exercice de ce droit d'expression des salariés.

La liberté d'expression est cependant limitée par la nécessaire loyauté du salarié qui ne doit pas diffuser des propos mensongers ou diffamatoires, remettre en cause l'autorité de l'employeur, ni porter atteinte à l'image et à la bonne marche de l'entreprise.

Exemple : un salarié qui critiquerait son entreprise devant un client ne respecte pas les modalités de son droit d'expression.

II. LA PROTECTION DES SALARIES PAR DES LIBERTES COLLECTIVES

A. La liberté syndicale

Définition : le syndicat est un groupement de personnes exerçant des professions similaires ayant pour objet la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels, de ses membres.

La liberté syndicale a été reconnue en France en 1884. Elle rompt avec la loi Le Chapelier (1791) qui avait interdit tout groupement professionnel. Le droit d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits par l'action syndicale a été ensuite réaffirmé dans le préambule de la Constitution de 1946.

La liberté syndicale recouvre :

- la liberté de constituer un syndicat (il suffit simplement de déposer les statuts à la mairie de la localité où le syndicat est établi).
- la liberté d'adhérer à un syndicat : tout salarié, quels que soient son âge, son sexe et sa nationalité est libre d'adhérer ou non à un syndicat.
- la liberté de choisir son syndicat
- la liberté de quitter un syndicat

La représentativité est la compétence reconnue à certains syndicats d'être le porte parole des salariés dans son ensemble. La loi a précisé les critères de la représentativité syndicale : effectifs, expérience et ancienneté, indépendance vis à vis de l'employeur, indépendance financière (versement de cotisations).

Les grandes confédérations répondent à ces critères et sont présumées représentatives (CGT, CFTC, CGC, CGT-FO, CFDT)

Ces syndicats ont des prérogatives spéciales : monopole de la négociation collective, subventions gouvernementales, temps d'antenne réguliers à la TV, monopole des candidatures au premier tour des élections des représentants du personnel, etc...

Pour les autres syndicats, la représentativité doit être prouvée au niveau de l'entreprise.

Tout syndicat représentatif peut créer au sein de son entreprise une section syndicale. Celle-ci regroupe les adhérents au syndicat et peut collecter des cotisations, informer les salariés et organiser des réunions, distribuer des tracts, etc...

Tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical de cette section syndicale dans toutes les entreprises ayant au moins 50 salariés. Ce délégué syndical représente son syndicat et défend les revendications des adhérents syndiqués auprès de l'employeur et négocie les accords d'entreprise. Il dispose pour accomplir sa mission d'heures de délégation payées par l'employeur et qui font partie de son temps de travail.

Rôles du syndicat :

- ✗ **la revendication** auprès du patronat et des élus : manifestations, appels à la grève, délégations auprès de la direction, intervention auprès des médias...
- ✗ **l'information** : réunions, affichage, tracts, journaux...
- ✗ **la négociation** : signature des conventions et accords collectifs avec les syndicats d'employeurs
- ✗ **l'action en justice** : défense des intérêts collectifs de la profession ou des intérêts professionnels individuels.

B. Le droit d'être défendus par des représentants

Pour améliorer le climat social et l'efficacité de l'entreprise par une meilleure intégration des salariés, trois institutions assurent la représentation des salariés dans l'entreprise face au pouvoir de direction :

Les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus par les salariés dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ils ont pour rôle de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du Code du Travail, des autres lois sociales et des conventions et accords collectifs dans l'entreprise.
- saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle.

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés. La loi lui confie deux missions radicalement différentes :

Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise

Il est obligatoirement informé sur la situation économique et financière de l'entreprise. De plus, le chef d'entreprise est tenu de prendre l'avis du comité d'entreprise sur de nombreux points (évolution des conditions de travail et d'emploi...), mais il conserve son pouvoir de direction.

Les attributions sociales et culturelles du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise assure la gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille (chèques cadeaux, chèque déjeuner, colonies de vacances, voyages, crèches...)

Les délégués syndicaux

Ils ont pour rôle :

- **la revendication** auprès du patronat et des élus : manifestations, appels à la grève, délégations auprès de la direction, intervention auprès des médias...
- **l'information** : réunions, affichage, tracts, journaux...
- **la négociation** : signature des conventions et accords collectifs avec les syndicats d'employeurs
- **l'action en justice** : défense des intérêts collectifs de la profession ou des intérêts professionnels individuels.

La protection des représentants du personnel

Les représentants élus du personnel ne peuvent être licenciés qu'après avoir été convoqués par le chef d'entreprise à un entretien préalable, après avis du comité d'entreprise et autorisation de l'inspection du travail. Ce sont donc des salariés protégés.

Pour les délégués syndicaux, la loi ne prévoit pas de consultation du comité d'entreprise mais l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise.

C. La liberté de négocier collectivement

Pour éviter le plus possible, la naissance de conflits préjudiciables au climat social et au bon fonctionnement des entreprises, le droit du travail a prévu la mise en place de procédures de négociation collective entre syndicats de salariés et employeurs. Cette négociation collective est à l'origine de progrès importants pour les salariés, en matière sociale.

Définition : la négociation collective est l'ensemble des discussions entre un employeur ou un groupement d'employeurs d'une part, et un ou plusieurs syndicats de salariés d'autre part, en vue de conclure une convention collective ou un accord collectif.

La convention collective est un contrat écrit, négocié et signé par des syndicats de salariés représentatifs et des employeurs ou groupements d'employeurs représentatifs.

Elle traite de l'ensemble :

- des conditions d'emploi (recrutement, formation,...)
- des conditions de formation professionnelle et de travail
- des garanties sociales (retraites, régime de prévoyance,...)

La convention collective peut se négocier au niveau de l'entreprise (convention collective d'entreprise) ou au niveau de la branche professionnelle (convention collective de branche).

L'accord collectif est un contrat conclu dans les mêmes conditions que la convention collective.

Il ne porte que sur quelques uns des sujets abordés par la convention collective.

Les accords peuvent se négocier dans l'entreprise (accord d'entreprise), au niveau de la branche (accord de branche) ou au niveau de plusieurs branches (accord interprofessionnel).

Les conventions et accords collectifs ordinaires ne s'appliquent qu'aux entreprises signataires ou appartenant à une organisation signataire. Les conventions et accords collectifs peuvent cependant être **étendus** : le texte est étendu par arrêté à tous les employeurs d'une profession ou région (même si les employeurs ne sont pas adhérents aux groupements signataires).

En imposant à toutes les entreprises la même réglementation, l'extension évite les inégalités sociales et les distorsions de concurrence.

D. La liberté de faire grève

Quand la négociation collective échoue, les salariés peuvent toujours exercer leur droit de grève, droit individuel reconnu par la constitution.

Définition : la grève est la **cessation collective et concertée** du travail, **en vue de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel** (rémunération, conditions de travail, emploi, droits syndicaux...).

Trois conditions doivent donc être réunies pour que la grève soit licite :

→ une cessation du travail : les tribunaux condamnent la pratique des grèves dites « perlées » (ralentissement des cadences)

→ une cessation collective et concertée : la grève doit concerner un ensemble de salariés, même si elle ne nécessite pas la participation de tous.

→ des revendications professionnelles : les revendications doivent être liées au travail ou à son exercice : la grève politique est interdite.

⇒ **Toute grève qui ne répond pas à cette définition est donc considérée comme illicite**

Les conséquences de la grève à l'égard des salariés de l'entreprise

À l'égard des salariés grévistes, la grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde du salarié, caractérisée par l'intention de nuire à l'entreprise. (Exemple de faute lourde : abandon d'un poste de sécurité, piquet de grève qui exerce des menaces sur les non grévistes.)

Ainsi, puisque le salarié n'effectue plus sa prestation de travail, l'employeur n'est pas tenu de lui verser son salaire. L'employeur peut retenir sur votre paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève.

L'employeur doit rémunérer les non grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail.

III. LA PROTECTION DES SALARIÉS PAR L'ORDRE PUBLIC SOCIAL

Face aux exigences des entreprises et à leur volonté d'obtenir toujours plus de flexibilité de la part des salariés, l'ordre public social a pour mission de protéger les salariés et de défendre une certaine idée de justice sociale. Ainsi, la loi prévoit un ensemble de règles dont le but est d'assurer un minimum de garanties aux salariés en matière de conditions de travail et de rémunération. Dans la même logique, elle a le souci d'encadrer le licenciement des salariés.

A. Les garanties minimales en matière de conditions de travail et de rémunération

➤ Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif. Le temps de travail effectif étant celui pour lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Cette durée légale sert de référence au travail à temps complet. En deçà, le salarié travaille à temps partiel.

Au-delà, il effectue des heures supplémentaires décidées par son employeur qui seront payées à un taux horaire plus élevé.

Il existe cependant, des durées maximales que l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles ne doit pas dépasser : un maximum de 48 heures par semaine, une moyenne de 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives, et un contingent annuel de 220 heures supplémentaires par salarié et par an.

Dans ce cadre, l'employeur pourra organiser et aménager le temps de travail de ses salariés en fonction des besoins de son entreprise.

➤ Repos hebdomadaire et congés payés

Il est interdit d'occuper le même salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et avoir une durée minimale de 24 heures consécutives. Toutefois, le Code du travail prévoit de nombreuses dérogations qui permettent à l'employeur de donner au salarié le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

Les salariés ont droit à des congés payés sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.

➤ Rémunération

En principe le montant du salaire est librement fixé par les parties, dans le cadre du contrat de travail. Cependant aucun salaire, ne peut être inférieur au SMIC (Salaire minimum Interprofessionnel de Croissance). Le SMIC est régulièrement réévalué en fonction de l'indice national des prix à la consommation et de la croissance économique

Les conventions collectives peuvent prévoir des minima de rémunération plus favorable que le SMIC

Le salaire fixé par l'employeur ne pourra de plus être inférieur aux minima fixés par la convention collective dont dépend l'entreprise.

La fixation d'un salaire minimum permet aux salariés dont les revenus sont les plus faibles le maintien de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation.

➤ Hygiène et sécurité

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité (éviter les accidents du travail) et protéger la santé de ses salariés (respect de règles d'hygiène) : actions de prévention des risques professionnels, information, formation, mise en place de moyens de protection adaptés, etc...

Plusieurs acteurs participent aux actions de prévention : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'employeur, le médecin du travail...

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité et de constater les infractions.

La responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'accident du travail dont il est établi qu'il trouve son origine dans le non- respect par l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

B. La protection contre le licenciement

1. *Licenciement individuel*

Le licenciement pour motif personnel a pour origines des causes liées à la personne du salarié. Les faits reprochés doivent avoir eu lieu à l'occasion du l'exécution de son contrat de travail.

Le motif du licenciement doit être réel et sérieux.

- réel (il doit exister, être exact, objectif et vérifiable).

- sérieux : il doit être suffisamment grave pour justifier la rupture d'une contrat de travail.

L'exigence d'une cause réelle et sérieuse n'implique pas obligatoirement l'existence d'une faute (il peut y avoir inaptitude au travail, perte de confiance, altercation avec l'employeur par exemple).

La procédure de licenciement repose sur **le principe du contradictoire**. Elle comporte trois phases :

La convocation

Selon l'article L. 122-14 du Code du travail, l'employeur « qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée, ou par lettre remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation ». Attention, cette phase d'explication est obligatoire, même lorsque l'on souhaite licencier quelqu'un au motif d'une faute grave ou lourde.

La convocation à l'entretien préalable doit préciser la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'entretien. Cette lettre doit aussi indiquer au salarié qu'il peut se faire assister par un conseiller de son choix : un représentant du personnel dans l'entreprise ou, à défaut, un conseiller extérieur inscrit sur une liste départementale.

L'entretien préalable

Lorsque la convocation est régulière, la présence du salarié à l'entretien préalable n'est pas indispensable. S'il refuse de répondre à la convocation, l'employeur peut donc le licencier. Il est important de signaler que cette formalité vise à protéger le salarié, en lui donnant là une possibilité de faire valoir ses arguments de manière officielle. L'absence du salarié ne rend pas la procédure irrégulière, elle ne dispense pas l'employeur de notifier légalement le licenciement.

Les personnes normalement présentes lors de l'entretien sont l'employeur (ou un représentant ayant la capacité légale de licencier), le salarié et la personne qui l'assiste. L'employeur peut également se faire

assister, mais seulement par une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Pendant l'entretien, il doit informer le salarié des motifs réels et sérieux du licenciement envisagé.

La notification

Sauf cas, rare, où l'entretien amène à remettre en cause la procédure, l'employeur notifie ensuite au salarié son licenciement « par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ». Celle-ci constitue un moyen de preuve de la date du licenciement. Elle doit obligatoirement mentionner le motif du licenciement de façon précise, c'est-à-dire matériellement vérifiable. En outre, la loi exige que la lettre soit expédiée au minimum deux jours ouvrables après l'entretien. Si l'entretien se déroule un mardi, par exemple, la lettre ne peut être envoyée avant le vendredi. La présentation de la lettre au salarié fixe la date de la rupture du contrat et le point de départ du préavis.

2. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique n'est pas lié à des motifs inhérents à la personne du salarié mais résulte d'un motif qui entraîne :
une suppression d'emploi,
ou une transformation d'emploi,
ou une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail.

Ce motif est lié à :
des difficultés économiques
ou à des mutations technologiques dans l'entreprise
ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

L'obligation de reclassement :

L'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement interne dans l'ensemble de l'entreprise, y compris dans les établissements situés dans d'autres régions, avant de prendre la décision de licencier. A défaut, il peut être contraint de verser des dommages et intérêts au salarié en plus des indemnités de licenciement.

La mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi :

Les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés, sont tenues de proposer un plan social, nommé maintenant "plan de sauvegarde pour l'emploi". Celui-ci vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement externe ou interne du personnel licencié. Les représentants du personnel sont consultés à cet effet.

Le plan de sauvegarde pour l'emploi doit prévoir des mesures sur le plan interne, comme :

- des actions de formation,
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail (temps partiels...),
- l'organisation des préretraites, des retraites progressives...

Ce plan de sauvegarde pour l'emploi est soumis à un triple contrôle des représentants du personnel, de l'administration et du juge.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent recevoir tous les renseignements utiles sur le projet. Simultanément, l'employeur doit leur communiquer le plan social et les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.

Le contenu du plan de sauvegarde pour l'emploi fait l'objet aussi d'un contrôle de la part de la direction départementale du travail. Si l'inspecteur du travail considère que le plan est insuffisant, il dresse un procès verbal de carence.

Enfin, les représentants du personnel peuvent saisir le juge du tribunal de grande instance pour faire constater l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde pour l'emploi.

Si le salarié conteste le caractère économique du licenciement, il doit saisir le conseil de

prud'hommes. S'il s'avère que le licenciement n'est pas fondé sur un motif économique réel et sérieux, le licenciement est considéré comme abusif, et le tribunal accorde à chaque salarié une indemnité.

3. Le délai de préavis et les indemnités de fin de contrat

Lors d'un licenciement, l'employeur doit respecter un délai de préavis afin d'éviter au salarié de se trouver brusquement privé de ressources et de lui laisser le temps de trouver un nouvel emploi. L'employeur qui ne respecterait pas le préavis doit verser au salarié une **indemnité dite de brusque rupture** égale à la rémunération qu'il aurait touchée pendant le préavis.

En cas de licenciement pour fait personnel ou pour motif économique, le salarié, titulaire d'un CDI, a droit à une **indemnité légale de licenciement** destinée à atténuer les conséquences financières de sa perte d'emploi, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde. Cette indemnité tient compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il recevra par ailleurs une **indemnité compensatrice de congés payés** correspondant aux congés qu'il n'a pas pris dans l'entreprise.

En cas de faute grave du salarié, qui résulte d'une fait imputable au salarié, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (mépris de consignes de sécurité, accumulations de retards et d'absences non justifiés, refus de respecter les directives, etc...), l'employeur peut licencier le salarié sans préavis ni indemnité (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congé payés).

En cas de faute lourde, faute caractérisée selon la Cour de cassation par l'intention de nuire à l'entreprise (vol, dégradation du matériel par exemple), l'employeur peut licencier sans préavis le salarié et sans lui verser aucune indemnité (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Exemples de licenciements :

Une aide soignante dans une maison de repos et de retraite n'a pas effectué ses rondes de nuit. Il y a une violation d'une obligation essentielle du contrat de travail ce qui constitue une faute grave. Cela justifie un licenciement sans préavis, ni indemnités, à l'exception de don indemnité compensatrice de congés payés.

Une esthéticienne ayant donné satisfaction à son employeur pendant 16 ans a été licenciée par ce dernier pour acné persistante. Le licenciement est considéré comme abusif par la cour d'appel, l'esthéticienne ayant produit une trentaine de témoignages de clientes satisfaites.

Un chauffeur poids lourd s'est vu retirer son permis suite à un contrôle d'imprégnation alcoolique alors qu'il conduisait un véhicule en dehors de 'exercice de ses fonctions. Pour ces motifs, l'employeur l'a licencié pour faute grave. Le conseil de prud'hommes a estimé qu'il s'agissait bien d'un motif réel et sérieux car ces faits, même commis en dehors du temps de travail, se rattachent à la vie professionnelle. La cour de cassation n'a cependant pas retenu la faute grave mais une faute sérieuse et l'employeur devra verser l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité de brusque rupture et l'indemnité compensatrice de congés payés.