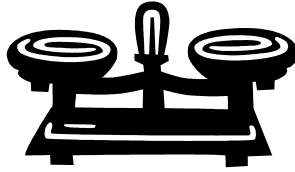


LA PROTECTION DES SALARIES



POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR
(DE DIRECTION,
REGLEMENTAIRE,
DISCIPLINAIRE)



LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DES SALARIES
DROITS DES SALARIES

LA PROTECTION DES SALARIES PAR DES LIBERTES INDIVIDUELLES

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

L'employeur ne peut prendre de décision 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

L'employeur s'expose sinon à des sanctions civiles et pénales.

LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

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.** Cette liberté 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.

LA PROTECTION DES SALARIES PAR DES LIBERTES COLLECTIVES

Liberté syndicale

Liberté de négocier collectivement

Liberté de faire grève

Liberté syndicale

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** recouvre la liberté de constituer un syndicat, la liberté d'adhérer 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. 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.

Liberté de négocier collectivement

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. Il existe des **obligations de négocier périodiquement** (ex : tous les ans sur les salaires)

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,...)
Convention collective d'entreprise/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.

(accord d'entreprise/de branche/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 (But : éviter les inégalités sociales et les distorsions de concurrence).

OBJECTIFS / EFFETS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL (signer des accords et conventions plus favorables que la loi)

ADAPTER LE DROIT DU TRAVAIL aux spécificités d'une branche et aux impératifs économiques (ex : horaires de travail dans la restauration)

PREVENIR LES CONFLITS SOCIAUX entre employeurs et salariés

Liberté de faire grève

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...).

Toute grève qui ne répond pas à cette définition est donc considérée comme illicite
Ex : grève dont le motif est politique, grève perlée (ralentissement des cadences)

LA PROTECTION DES SALARIES PAR L'ORDRE PUBLIC SOCIAL

LES GARANTIES MINIMALES EN MATIERE DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

<u>Durée du travail</u>	<u>Repos hebdomadaire et congés payés</u>
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 personnelle.	Il est interdit d'occuper le même salarié plus de 6 jours par semaine. Les salariés ont droit à des congés payés sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif.
<u>Rémunération</u>	<u>Hygiène et sécurité</u>
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). 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.	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 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

<u>Licenciement pour motif personnel</u>	<u>Licenciement pour motif économique</u>
<p>Le licenciement pour motif personnel a pour origines des causes liées à la personne du salarié. Le motif du licenciement doit être réel et sérieux.</p> <p>Le salarié peut être licencié pour motif personnel sans faute grave ou lourde. Il s'agit des cas d'inaptitude professionnelle, insuffisance des résultats, mauvaise exécution du travail, refus d'une modification substantielle du contrat de travail, perte de confiance (celle-ci ne doit pas toutefois résulter d'un simple sentiment injustifié et s'applique à des personnes ayant des postes à haute responsabilité).</p> <p>- Le salarié peut être licencié pour faute grave. La jurisprudence définit la faute grave comme un fait ou un ensemble de faits commis par le salarié, en violation de ses obligations découlant de son contrat de travail, qui rendent impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.</p> <p>- Le salarié peut être licencié pour faute lourde. Une faute dite lourde est une faute intentionnelle. Elle suppose une intention de nuire provenant du salarié à l'égard de son employeur ou de l'entreprise.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Convocation à entretien par LR avec AR</p> <p>Entretien pendant lequel l'employeur expose les motifs du licenciement. Le salarié peut se faire assister.</p> <p>Notification du licenciement 2 jours ouvrables après l'entretien. La lettre doit préciser le motif du licenciement.</p>	<p>Obligation de reclassement (recherche des possibilités internes et externes de reclassement)</p> <p>Mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (pour les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés).</p> <p>Plan contrôlé par les représentants du personnel (information au comité d'entreprise), par la direction départementale du travail, par le juge DU TGI si il a été saisi par les représentants du personnel).</p>

<u>Type de licenciement</u>	<u>Indemnités / Préavis</u>
Licenciement pour motif personnel sans faute grave ou lourde / pour motif économique	Indemnité légale de licenciement (qui augmente avec l'ancienneté) Indemnité compensatrice de congés payés Indemnité de brusque rupture équivalent à la rémunération (si l'employeur n'a pas respecté un délai de préavis obligatoire)
Licenciement pour motif personnel avec faute grave	Licenciement sans préavis, ni indemnité sauf indemnité compensatrice de congés payés
Licenciement pour motif personnel avec faute lourde (intention de nuire à l'entreprise)	Licenciement sans préavis, ni aucune indemnité