

1. Bref historique de la législation du travail

L'esclavage

Les esclaves dans le monde antique représentent numériquement l'élément le plus important de la population. Descendants d'esclaves ou prisonniers de guerre vendus sur les marchés méditerranéens, ils sont acquis par l'État ou par les particuliers et assument la plupart des travaux. Médecins, professeurs, cuisiniers, serviteurs, agriculteurs, mineurs, manœuvres, leur sort, le plus souvent misérable varie beaucoup selon les époques et l'humeur du propriétaire. En fait, l'esclave ne jouit d'aucune liberté. Il est « la chose de son maître », au même titre que « les bêtes du troupeau ». Il peut être frappé, loué, vendu.

Lentement, son sort s'améliorera. La mise à mort de l'esclave sur ordre du maître sera interdite. Afin de stimuler son activité, il percevra bientôt un salaire qui permettra ultérieurement son rachat. Enfin, le maître qui voulait récompenser un esclave pouvait l'affranchir.

À partir du XVI^e siècle, l'expansion européenne aux Amériques, puis plus tard en Afrique, favorise le développement de l'esclavage à seule fin d'exploiter les richesses des territoires conquis. La « traite » des noirs devient un commerce lucratif. Nantes et Bordeaux sont pendant trois siècles des ports négriers. La Révolution abolira l'esclavage, mais Napoléon I^{er} s'empressera de le rétablir. Il ne sera supprimé définitivement en France qu'en 1848 (Seconde République).

L'esclavage a subsisté jusqu'à notre époque (Noirs d'Afrique, vendus en Amérique du Nord au XIX^e siècle). Aujourd'hui, un commerce clandestin dénoncé par l'ONU est encore actif entre certains pays arabes et africains.

L'esclavage n'a été aboli qu'en 1962 par l'Arabie Saoudite et il a légalement persisté en Mauritanie jusqu'en 1981 (esclavage pour dettes essentiellement).

Aujourd'hui, à travers le monde, plus de 100 millions d'enfants de moins de 12 ans sont astreints à de longues journées d'un travail pénible et même en Europe certaines personnes sont maintenues dans un quasi esclavage par des employeurs peu scrupuleux. **Quelques condamnations pénales ont été prononcées.**

Moyen-Âge : le servage

Le servage prit naissance en France avec la féodalité. Le serf était attaché, lui et sa famille, à la terre qu'il cultivait et qu'il ne pouvait quitter. Bien souvent, son sort était proche de celui de l'esclave. À partir du XVI^e siècle, le servage tendra à disparaître pour faire place au métayage. Il subsistera cependant en Russie, jusqu'au début du XX^e siècle.

L'ouvrier avant la Révolution de 1789

Les ouvriers travaillent au sein d'une **corporation** ou dans une **manufacture**.

■ LES CORPORATIONS

Groupement de commerçants ou d'artisans, elles sont administrées par les jurés qui, placés directement sous l'autorité royale, régissent la profession. Les rapports entre jurés, maîtres, compagnons et apprentis, sont précisés par des règlements souvent très anciens. **Les salariés ne peuvent discuter des conditions de travail et de salaire.** Théoriquement, un compagnon ayant gravi les échelons de la hiérarchie professionnelle peut devenir **maître** après exécution du « chef-d'œuvre » et paiement des droits de maîtrise. En fait, dès le XVI^e siècle, les compagnons ne peuvent plus accéder à la maîtrise (à moins qu'ils ne soient fils ou gendre d'un maître). Ils vont alors se regrouper en compagnonnages, ébauche de nos syndicats actuels.

■ LES MANUFACTURES

Créées sous le règne d'Henri IV, elles se développent vers 1660 sous le ministère de Colbert. À l'embauchage, on n'exige pas du futur compagnon un certain nombre d'années d'apprentissage, mais la situation de l'ouvrier de manufacture est instable. La concurrence peut le réduire au chômage. Quant aux conditions de travail, aux salaires, ils sont fixés par autorité royale. En fait, l'ouvrier est sans défense.

À partir de 1789

Turgot, ministre de Louis XVI, avait supprimé les corporations en 1776. Dès son renvoi, elles furent rétablies.

Elles disparaîtront définitivement en mars 1791 à la suite du décret **d'Allarde** qui stipulait :

« Il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon, à seule condition de payer une patente. »

Ce décret supprimait les corporations, les jurandes, les maîtrises, les manufactures qui bénéficiaient d'un véritable monopole et opposaient une inertie considérable à l'innovation et aux progrès techniques. Ce régime de semi-liberté était illusoire, car il admettait égalité entre employeurs et ouvriers. Les salaires étaient débattus selon la loi de l'offre et de la demande.

La loi **le Chapelier (14 juin 1791)** limitera le décret d'Allarde **en interdisant aux ouvriers d'une même profession de se réunir pour discuter de leurs intérêts professionnels.**

Dès 1830, revendications ouvrières : demandes d'augmentation des salaires, réduction de la durée de la journée de travail, suppression du travail de nuit. **Ces revendications entraîneront parfois des troubles graves** (révolte des canuts lyonnais en 1831).

Débuts de la législation du travail

À partir de 1830, le développement du machinisme entraîne la concentration des entreprises. L'emploi des machines permet l'utilisation d'une main-d'œuvre inexpérimentée, donc peu payée. Le travail des femmes et des enfants se généralise. Dans certaines régions nouvellement industrialisées, la misère de la classe ouvrière est effroyable.

Le rapport du docteur Villermé (1840) attire l'attention des pouvoirs publics sur cette situation lamentable : journée de travail de 16 heures, salaires dérisoires, logements insalubres. À la suite de cette enquête, quelques industriels de Mulhouse réclament la réduction de la durée du travail pour les enfants.

La loi du 22 mars 1841, première loi protectrice des travailleurs (1), limite à 8 heures la durée de la journée de travail des enfants de 8 à 12 ans, et à 12 heures celle des enfants de 12 à 16 ans (2). C'est le début de l'intervention de l'État.

■ LES THÉORIES SOCIALES (MILIEU DU XIX^e SIÈCLE)

Elles remettent en cause les fondements de la société du temps : contestation du droit de propriété, de l'exploitation de l'homme par l'homme. Elles défendent le droit au travail (ateliers nationaux, 1848).

Les journaux ouvriers (comme l'*Atelier*), les ouvrages de Fourier, de Saint Simon, d'Enfantin, les écrits de Lamennais, de Karl Marx et Engels, ont peu à peu une influence sur l'évolution de la réglementation. La première convention collective du travail sera signée à Paris en 1843 (ouvriers typographes).

Certains patrons, influencés par le catholicisme social ou les théories socialistes cherchent à améliorer la condition des ouvriers (conseils d'usine, retraites, mutuelles cités ouvrières).

Évolution de la législation du travail à partir de 1848

Elle est due essentiellement :

■ À LA NAISSANCE D'UN RÉGIME DÉMOCRATIQUE

Le suffrage universel permet aux travailleurs devenus électeurs d'exiger des réformes aux élus politiques (protection et amélioration des conditions de vie et de travail).

■ À L'ACTION SYNDICALE

En 1864, reconnaissance du droit de grève. À partir de cette date, les syndicats sont tolérés. Après la loi du 21 mars 1884, autorisant légalement leur création, nombreuses revendications en vue d'améliorer les conditions de vie des travailleurs.

Au fil des années les syndicats deviendront des « **partenaires sociaux** » à part entière.

(1) Dès 1812 une loi avait interdit d'employer dans les mines les enfants de moins de 10 ans.

(2) Échappent à la protection de la loi, les enfants qui travaillent dans de petits ateliers, ou dans des manufactures équipées encore de machines à bras. Le contrôle restait confié à des notables bénévoles.

■ AU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

Longtemps isolés dans de petits ateliers, les travailleurs regroupés dans des entreprises réunissant des centaines, voire des milliers de salariés prennent conscience de leur force et peuvent exiger l'amélioration de leurs conditions de travail et d'existence.

■ À LA RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

En 1900 est créée une Association internationale pour la **protection légale des travailleurs**. En 1919, le traité de Versailles pose le principe de la journée de travail de 8 heures et établit **la notion de salaire social ou vital**. À cette date, naissance d'un organisme permanent rattaché à la Société des Nations : **l'organisation Internationale du Travail**. Au lendemain de la dernière guerre, l'OIT devint le **Bureau International du Travail**, section spécialisée de l'ONU.

Les sources du droit du travail français

La Constitution de la République française, la Déclaration des droits de l'Homme, les traités et accords internationaux, reconnaissent aux travailleurs certains droits.

Mais les sources les plus importantes du droit du travail français restent :

- **le Code du travail,**
- **les lois, décrets, arrêtés, circulaires et ordonnances non codifiés,**
- **les directives européennes,**
- **les conventions collectives** et leurs avenants (procurez-vous celle de votre branche d'activité), son numéro figure depuis le 01.01.89 sur les fiches de paye (code APE)
- **les accords d'établissements,**
- **les contrats individuels de travail,**
- **les accords** entre les organisations patronales et les organisations syndicales ouvrières,
- **les usages et coutumes,** le plus souvent très anciens et propres à chaque profession (avantages acquis selon le droit coutumier),
- **le code de la Sécurité sociale,**
- **la jurisprudence** (décisions des tribunaux, la loi ne pouvant tout prévoir).

Depuis le 1^{er} mai 2008 une nouvelle version du code du travail est entrée en vigueur (attention les références d'articles ne correspondent plus avec celles de l'ancien code).

Quelques dates

1812	Interdiction d'employer dans les mines des enfants de moins de 10 ans.
1841	Réduction de la durée de la journée de travail pour les enfants.
1848	Droit au travail. Ateliers nationaux.
1864	Reconnaissance du droit de grève.
1874	Création de l'Inspection du travail.
1884	Reconnaissance des syndicats.
1898	Loi sur les accidents du travail.
1906	Code du travail. Repos hebdomadaire obligatoire. Création du ministère du Travail.
1919	Création de l'enseignement technique (Loi Astier). Semaine de 48 heures. Reconnaissance de la première maladie professionnelle.
1930	Création des assurances sociales.
1936	Conventions collectives – Congés payés – Semaine de 40 h – Délégués du personnel (accords Matignon).
1945	Comités d'entreprise – Sécurité sociale.
1946	Accidents du travail. La Constitution garantit le droit au travail et le droit de grève.
1947	Retraite complémentaire des cadres.
1950	Conventions collectives. Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
1956	Trois semaines de congés payés.
1958	Assurance-chômage (UNEDIC et ASSEDIC).
1967	Intéressement des travailleurs aux profits de l'entreprise. Création de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).
1968	Augmentation générale des salaires (accords de Grenelle). Réduction des horaires de travail. Participation à la gestion des entreprises.
1969	Quatre semaines de congés payés. Loi sur les syndicats ouvriers.
1970	Formation permanente. Le SMIC remplace le SMIG.
1973	Retraite complémentaire pour tous les salariés.
1974	Réglementation du licenciement.
1982	Semaine de 39 heures. 5 semaines de congés payés. Règlement intérieur. Lois Auroux : institutions représentatives ; libertés des travailleurs ; négociation collective ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
1983	Retraite à 60 ans. Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
1987	Modulation du temps de travail.
1988	Retraite progressive. Revenu minimum d'insertion (RMI).
1991	Cotisation sociale généralisée (CSG).
2000	Durée légale du temps de travail réduite à 35 heures pour les entreprises de 20 salariés et plus (2002 pour les autres) ¹ .
2009	Le Revenu de Solidarité Active (RSA) remplace le RMI. Création du pôle emploi par fusion de l'ANPE et des ASSEDIC.

¹ De nombreuses dérogations et aménagements limitent la portée de cette réglementation, en particulier pour les petites entreprises.

21. Le contrat individuel de travail

C'est une convention par laquelle une personne (salarié) s'engage à travailler pour une autre personne (employeur), et sous sa direction, moyennant une rémunération : salaire, appointements, commission..., etc.

Pour revendiquer la qualité de salarié, le travailleur doit démontrer qu'il exerce son activité dans un état de dépendance (subordination). Respecter les ordres, instructions, directives, etc.

Les formes

Un contrat de travail écrit doit être délivré au plus tard dans les deux mois qui suivent l'embauche (directive communautaire du 14.10.91).

Il doit être rédigé en français.

Tout travailleur étranger peut exiger une traduction du texte de son contrat dans sa langue maternelle (traduction à la charge de l'employeur).

Tout contrat verbal est présumé de durée indéterminée.

L'employeur doit faire une déclaration d'embauche préalable auprès des organismes collecteurs des cotisations sociales avant toute embauche. Elle remplace toutes les formalités d'embauche pour la plupart des employeurs.

Les conditions de validité

Pour que le contrat soit valable, il faut :

- **qu'il soit passé librement entre employeur et salarié ;**
- **que le travail prévu ne soit pas illégal.**

Remarque : L'emploi de mineurs non dégagés de l'obligation scolaire (16 ans) ou de travailleurs clandestins est interdit, mais l'employeur doit remplir toutes les obligations du contrat pour le travail déjà effectué (salaire, cotisations sociales, etc.).

Les adolescents de 14 à 16 ans peuvent effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires, sous condition qu'ils bénéficient d'un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congé. Le contrat d'apprentissage est un cas particulier (Cf chapitre 11).

Les obligations résultant du contrat de travail

1) POUR LE SALARIÉ :

- être capable d'exécuter le travail qui fait l'objet du contrat,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise, les notes de service, les consignes de Sécurité et se conformer aux ordres donnés.

2) POUR L'EMPLOYEUR :

- procurer le travail convenu,
- payer le salaire,
- respecter la législation du travail, les conventions et accords collectifs, le règlement intérieur, les consignes d'hygiène et de sécurité...
- déclarer l'embauche à l'URSSAF (cotisations sociales).

Le contrat peut ultérieurement être adapté si cet aménagement n'en modifie pas l'une des clauses essentielles (ex. : droit de changer les horaires, etc.). Si les modifications sont d'importance (ex. : mutation dans un établissement très éloigné...), l'accord du salarié est exigé. Si ce dernier refuse, il s'agit alors d'un licenciement (sauf si la clause de mobilité figurait au contrat d'embauche).

La durée du contrat

1) CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail. Sa durée n'est pas précisée mais il peut être rompu à tout moment par l'employeur ou le salarié.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

Pour les ouvriers et les employés :	deux mois
Pour les agents de maîtrise et les techniciens :	trois mois
Pour les cadres :	quatre mois

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit (1).

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent expressément être stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. (Les stages et embauches temporaires sont inclus dans la durée de la période d'essai).

2) CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Conclu pour une durée définie (1 jour, 1 semaine, 3 mois...) il doit être, sauf pour les contrats de très courte durée, passé par écrit. Le contrat doit préciser la nature de l'emploi, sa durée, le montant de la rémunération, etc.

Il existe également :

- le contrat de travail temporaire ;
- le contrat de travail à temps partiel ;
- le contrat de travail nouvelles embauches.

Un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres pour la réalisation d'un « objet défini » si un accord ou une convention collective étendue le prévoit.

Le portage consiste pour une entreprise de portage à employer un salarié qui travaille régulièrement pour plusieurs entreprises (2).

Tableau de synthèse sur les caractéristiques des différents contrats de travail pages 90 et 91.

(1) Les conventions collectives conclues avant le 26 juin 2008 et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par le Code du travail ne s'appliqueront plus à compter du 1^{er} juillet 2009.

(2) Ce contrat est institué à titre expérimental.

Principaux types de contrat de travail

	Salariés	Employeurs	Conclusion
Contrat de travail à Durée Indéterminée	Tout salarié de plus de 16 ans	Tous	Un document écrit est obligatoire lors de l'embauche mais le contrat existe même s'il n'y a pas de contrat écrit. Le terme du contrat n'est pas précisé. Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail. Les « Contrats Nouvelle Embauche » deviennent des CDI.
Contrat de travail à Durée Déterminée	Tout salarié de plus de 16 ans	Tous	Conclu pour une durée déterminée ou déterminable. Il est obligatoirement par écrit. Il ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale dépasse 9, 18 ou 24 mois selon les cas.
CDD Senior	Âgés de plus de 57 ans, inscrits depuis plus de 3 mois comme demandeurs d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé	Tout employeur du secteur privé ou associatif, à l'exception des professions agricoles	Conclu pour une durée maximale de 18 mois. La date de fin doit être précisée. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.
Contrat à Objet Précis	Cadres et ingénieurs	Tous	Contrat conclu pour la réalisation d'un « objet défini » si un accord ou une convention collective étendue le prévoit. La durée du contrat est au minimum de 18 mois et au maximum de 36 mois, non renouvelable.
Contrat de Travail Temporaire	Intérimaire (Tout salarié de plus de 16 ans)	Entreprise de travail temporaire	Le contrat doit être obligatoirement écrit et préciser la mission. Il est conclu pour une durée déterminée. L'employeur est l'entreprise de travail temporaire et non l'entreprise utilisatrice. Il peut être renouvelé une fois sans que la durée totale dépasse 9, 18 ou 24 mois selon les cas. Il ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise.
Contrat de portage salarial <small>(Article L. 1251-64 du Code du travail et Convention collective Syntec).</small>	Cadres et ETAM <i>ETAM : Employés techniciens et agents de maîtrise.</i>	Entreprises de portage	Peut être conclu pour une liste limitative d'activités d'ingénierie et de conseil pour une durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.
Contrat de travail à Temps Partiel	Tout salarié de plus de 16 ans	Tous	Obligatoirement écrit. Conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. L'horaire doit être inférieur à la durée légale ou conventionnelle sans durée minimum. Il peut être organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Principaux types de contrat de travail (suite)

Rupture	Rémunération	Observations
Rupture à tout moment. Démission (à l'initiative du salarié), licenciement (à l'initiative de l'employeur). Rupture conventionnelle (accord de l'employeur et du salarié)	Minimum au SMIC ou au salaire conventionnel.	En cas de rupture les parties doivent respecter un délai de préavis ou délais congé.
Licenciement possible en cas de faute grave. Rupture possible par l'employeur en cas de force majeure. Rupture possible pour le salarié pour conclure un CDI ou entreprendre une formation.	Au minimum au SMIC ou au salaire conventionnel. Indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de précarité d'au minimum 10% de la rémunération brute totale perçue.	En l'absence d'écrit le contrat est considéré comme un CDI. L'indemnité de précarité n'est pas due si le contrat se poursuit par un CDI, pour les « jobs » d'été ou les travaux saisonniers.
Licenciement possible en cas de faute grave. Rupture possible par l'employeur en cas de force majeure. Rupture possible pour le salarié pour conclure un CDI ou entreprendre une formation.	Au minimum au SMIC ou au salaire conventionnel. Indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de précarité d'au minimum 10% de la rémunération brute totale perçue pour chacune.	Le but de ce contrat est de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés pour leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.
Il pourra être rompu à la date anniversaire de sa conclusion par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux. Il ne peut pas être renouvelé.	Rémunération conventionnelle ou contractuelle.	Si, à l'issue du contrat, la relation contractuelle ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.
Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient.	Au moins égale à la rémunération d'un salarié de l'entreprise utilisatrice de même qualification occupant le même poste. Indemnité compensatrice de congés payés et indemnité de précarité d'au minimum 10% de la rémunération brute totale perçue pour chacune.	L'indemnité de précarité n'est pas due si une nouvelle mission est proposée immédiatement. Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'une certaine période. Le salarié dispose des mêmes droits que ceux de l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire est lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée s'il continue à travailler après le terme de sa mission.
La résiliation du contrat de travail suit les règles du licenciement.	Rémunération conventionnelle définit pour chaque catégorie d'activités. L'entreprise de portage prélève une commission en contrepartie de ses services.	Le salarié gère son activité de manière indépendante. La relation de portage s'organise autour de 3 conventions juridiques : - une convention d'adhésion entre la société de portage et le professionnel, - un contrat de mission qui définit les conditions de la prestation réalisée par le professionnel pour le compte de son client. - un contrat de travail entre la société de portage et le professionnel pour chaque mission.
Même règles que pour le CDI ou le CDD selon les clauses du contrat.	Minimum au SMIC ou au salaire conventionnel, c'est-à-dire salaire horaire multiplié par le nombre d'heures prévu au contrat.	Les heures complémentaires sont effectuées au-delà de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail sans pouvoir dépasser l'horaire légal. Les heures complémentaires ne peuvent être supérieures au dixième de la durée prévue par le contrat. Elles ne sont pas majorées. Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales.

La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail peut être rompu du fait de l'employeur ou du salarié.

- 1) **Contrat de durée déterminée.** Sauf faute grave ou de force majeure de l'une des parties il ne prend fin qu'à la date prévue.
- 2) **Contrat de durée indéterminée.** Il peut être rompu à tout moment par l'une des parties **sous réserve de respecter certaines règles.**

■ RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

- 1) **La démission** (rupture par le salarié)

Délai de préavis : le salarié doit avertir l'employeur un certain nombre de jours à l'avance. La durée de ce délai de préavis, fixé par l'usage ou les conventions collectives varie généralement de 8 jours à un mois.

Attention! Qui démissionne sans motif sérieux ne peut percevoir les allocations de chômage.

Le salarié n'est pas tenu de respecter le délai de préavis en cas de faute grave de l'employeur.

- 2) **Le licenciement** (rupture par l'employeur qui doit respecter un **délai-congé**)

Il faut distinguer :

- **le licenciement pour causes non économiques,**
- **le licenciement pour causes économiques.**

La mise en œuvre de la loi de modernisation sociale est suspendue jusqu'en 2004 dans l'attente d'une réforme concertée des procédures de licenciement économique.

- 3) **La rupture conventionnelle,** c'est-à-dire suite à un accord entre l'employeur et le salarié.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur est l'autorité administrative compétente pour homologuer la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail.

Le licenciement pour causes non économiques

Il n'est justifié que pour un motif réel et sérieux. Ex. : refus de respecter les horaires de travail, rixes et bagarres, vol, intempérance habituelle, etc.

■ FORMALITÉS À RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR

- 1) **Convocation de l'intéressé** par lettre recommandée (la lettre peut lui être remise directement contre signature d'une décharge).
- 2) **Entretien préalable.** L'employeur doit préciser le motif de sa décision et entendre le salarié. Ce dernier peut se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise ou une personne de son choix inscrite sur une liste dressée par le préfet de département.
- 3) **Notification du licenciement.** À la suite de l'entretien elle est obligatoirement confirmée par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit énoncer le motif du licenciement.

■ LE DÉLAI CONGÉ

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit le prévenir à l'avance. La durée de ce délai dit « délai-congé » est fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

En dehors d'accords collectifs plus favorables, la durée minimum du délai-congé est la suivante :

TEMPS DE PRÉSENCE DU SALARIÉ	DURÉE DU DÉLAI-CONGÉ
Moins de 6 mois	De 1 semaine à 1 mois (fixé par l'usage ou les conventions et accords).
De 6 mois à 2 ans	Au moins 1 mois
Plus de 2 ans	Au moins 2 mois

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié a le plus souvent droit, chaque jour, à 2 heures consécutives pour la recherche d'un autre emploi. Ces heures sont souvent rémunérées. (Rémunération prévue par de nombreuses conventions et accords).

Le licenciement pour causes économiques

La « loi de cohésion sociale » a rétabli les conditions antérieures à la « loi de modernisation sociale » de 2003 pour ce qui concerne les licenciements économiques. Toutefois, des **accords de méthode** conclus avec les organisations syndicales peuvent aménager la modalité de consultation des représentants du personnel, prévoir des actions de mobilité professionnelle ou géographique et des plans de sauvegarde de l'emploi.

C'est un licenciement sans rapport avec la personnalité du salarié résultant de difficultés économiques ou de mutations technologiques dans l'entreprise. Les formalités à respecter par l'employeur sont sensiblement les mêmes que pour un licenciement pour raisons non économiques : convocation du ou des intéressés, entretien, notification du licenciement **mais l'employeur doit informer la direction départementale du travail et de l'emploi**. Est considérée comme licenciement économique **la modification d'un élément essentiel du contrat de travail** refusée par le salarié.

Il faut distinguer :

1) Le licenciement individuel

- La notification du licenciement ne peut être adressée après l'entretien que dans un délai de 7 jours (15 pour un cadre) s'il y a des représentants du personnel ou 4 jours s'il n'y en a pas (12 pour un cadre).
- Information de la direction départementale du travail dans les 8 jours suivant le licenciement.
- Inscription du licenciement sur le registre du personnel.

2) Licenciement de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours

Mêmes formalités, mais l'employeur doit réunir et informer le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel : raisons économiques ou techniques du projet de licenciement, nombre de licenciements, proposition d'adhésion à une convention de conversion, etc.(1)

3) Licenciement de 10 salariés et plus sur une période de 30 jours

La convocation des salariés pour un entretien préalable n'est pas obligatoire si l'entreprise a un comité d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, 2 réunions du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel) sont exigées.

Au cours de ces réunions, l'employeur est tenu de présenter au comité « **un plan social** » pour faciliter le reclassement des travailleurs licenciés et limiter ultérieurement les débauchages.

4) L'ordre des licenciements.

On doit tenir compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service, des charges de famille, de la situation des parents isolés et ceux dont la réinsertion professionnelle sera difficile (L. 1233-5 à L. 1233-7).

■ LES CONVENTIONS DE RECLASSEMENT

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un **congés de reclassement** (moins de 1000 salariés) doivent obligatoirement proposer à chaque salarié licencié pour motif économique **une convention de reclassement** (soutien psychologique, évaluation des compétences professionnelles, formation). Une allocation est servie aux bénéficiaires par pôle emploi.

(1) Il n'y a pas de délais spécifique pour les cadres contrairement aux licenciements individuels.

La procédure de reclassement a été précisée en 2010. En cas de reclassement, la salarié doit avoir une rémunération équivalente à celle perçue pour son précédent emploi. Par ailleurs, si l'entreprise est implantée en dehors du territoire français, l'employeur a l'obligation de demander au salarié s'il accepte une offre de reclassement hors de France et sous quelles conditions.

L'indemnité de licenciement

Tout travailleur salarié qui est licencié, alors qu'il compte 2 ans d'activité ininterrompue au service d'un même employeur, a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité minimum de licenciement.

Il ne faut pas confondre l'indemnité de délai-congé avec l'indemnité de licenciement prévue obligatoirement par les conventions collectives. L'indemnité de licenciement est due, même si l'employeur a respecté le délai-congé.

1) Conditions à remplir :

- être sous contrat de travail de durée indéterminée,
- avoir été licencié (sauf pour faute grave),
- avoir 2 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

2) Montant (calculé sur le salaire brut)

Le montant minimal de l'indemnité légale de licenciement est de 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite ne peut être fixé par une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Elle ne peut se cumuler avec l'indemnité de licenciement.

Les ouvriers mensualisés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ont droit à cette indemnité s'ils ont 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Montant minimum (en mois de salaire) :

- 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois,
- 15 ans d'ancienneté : 1 mois,
- 20 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2,
- 30 ans d'ancienneté : 2 mois.

De nombreuses conventions collectives prévoient des indemnités plus importantes.

1^{er} cas : Mise à la retraite par l'employeur

Elle n'est possible que si le salarié âgé de 65 ans au moins peut bénéficier d'une retraite à taux plein sinon il s'agit d'un licenciement.

2^e cas : Départ volontaire à la retraite

Le salarié est tenu de respecter la durée du préavis mais bénéficie d'une indemnité de départ.

(1) Après 57 ans ils peuvent bénéficier de la préretraite du fonds national de l'emploi (FNE).

Au départ de l'entreprise

L'employeur doit obligatoirement, sur votre demande, vous remettre un certificat de travail et peut vous demander de signer **un reçu pour solde de tout compte**. En cas de licenciement il doit vous délivrer une **attestation destinée à Pôle emploi** pour que vous puissiez toucher les allocations de chômage.

■ LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Autrefois les travailleurs devaient posséder un **livret de travail** sur lequel leurs employeurs successifs inscrivait leurs observations, favorables ou non, quand les salariés quittaient l'entreprise. Créé en 1746, aboli en 1791, rétabli par Bonaparte, le livret de travail dont l'usage était tombé en désuétude fut supprimé et interdit en 1890.

L'ouvrier qui sollicitait une avance sur son salaire donnait en gage son livret de travail. Il ne pouvait donc rompre le contrat avant d'avoir remboursé sa dette. Son état de dépendance était donc total, puisque sans livret de travail il ne pouvait postuler un nouvel emploi.

Le certificat de travail comporte obligatoirement les précisions suivantes :

- Raison sociale et adresse de l'entreprise.
- Nom et prénoms du salarié.
- Dates d'entrée et de sortie.
- Nature de l'emploi ou des emplois successifs et périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
- Date du certificat.

Toute appréciation de l'employeur pouvant porter préjudice au salarié est interdite. L'employeur s'exposerait à payer des dommages et intérêts au salarié.

Conservez soigneusement tous vos certificats de travail.

■ LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE (non obligatoire)

À son départ de l'entreprise, le salarié doit percevoir le montant intégral des sommes qui lui sont dues : salaires, congés payés, indemnités de préavis, de licenciement, de départ à la retraite, participation aux résultats de l'entreprise, etc.

S'il estime qu'il a perçu son dû, et ce dans ce cas seulement, il signera le reçu pour solde de tout compte que peut lui présenter l'employeur.

Le reçu est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. La forclusion ne peut être opposée au travailleur si la mention « pour solde de tout compte » n'est pas entièrement de sa main et suivie de sa signature. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois.

Le salarié qui s'estime lésé peut ultérieurement dénoncer sa signature par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'employeur dans un délai de deux mois. Il doit toujours y préciser ses points de désaccord et le montant des sommes dont il peut éventuellement demander le versement.

À la place du reçu pour solde de tout compte, refuser de signer un reçu transactionnel. Une transaction est irrévocable et ne peut être dénoncée une fois signée.

■ L'ATTESTATION PÔLE EMPLOI

En cas de licenciement, l'employeur doit remettre obligatoirement une attestation destinée au pôle emploi, afin de permettre au travailleur sans emploi de percevoir les allocations de chômage auxquelles il peut prétendre.

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre	page
1. Bref historique de la législation du travail	3
2. La population	8
3. Les entreprises	11
4. Les inspecteurs du travail et de l'emploi	15
5. Les groupements patronaux	17
• Les syndicats patronaux	17
• Les chambres de commerce et d'industrie	17
• Les chambres de métiers	19
6. Les syndicats ouvriers	21
• But	21
• Création d'un syndicat	21
• Conditions exigées pour être délégué syndical	22
• Groupement des syndicats	22
• Droits et rôle des syndicats	24
• Exercice du droit syndical	25
• Organisation au sein de l'entreprise	25
• Rôle des délégués syndicaux	26
• Protection des délégués syndicaux	26
• Dissolution des syndicats	26
7. Les représentants élus du personnel	27
8. Les délégués du personnel	29
9. Les comités d'entreprise	31
10. Les libertés individuelles dans l'entreprise	35
11. La formation professionnelle	36
• L'orientation scolaire et professionnelle	36
• La formation dans un établissement d'enseignement	37
• L'apprentissage	38
• Le contrat d'apprentissage	39
• La formation professionnelle continue	43
12. L'entrée du personnel dans l'entreprise	46
• L'embauche	46
• Le registre du personnel	48
• Priorité d'embauche pour certaines catégories de salariés	48
• Le travail temporaire ou précaire	49
• Le travail dissimulé	49
• Pour faciliter l'embauche	50
13. La main-d'œuvre étrangère	51
• Étrangers non ressortissants des pays de l'Union européenne	51
• Étrangers ressortissants des pays de l'Union européenne	52
14. Le chômage	53
• Le placement et l'indemnisation des travailleurs sans emploi	54
• La gestion de l'assurance chômage	54
• Le régime de solidarité	57
• Les allocations qui compensent la diminution d'activité	58
15. La lutte contre le chômage	59
• Où s'informer pour acquérir une formation ?	59
• Les possibilités de formation	60
• Pour libérer ou créer des emplois	61

16.	La durée du travail	64
	• Durée effective du travail	64
	• Modulation du temps de travail	65
	• Récupération des heures perdues	65
	• Travail de nuit	66
	• Horaire « à la carte »	66
	• Le Compte Épargne Temps	66
	• Journée continue	67
	• Travail à temps partiel	67
	• Travail en continu	67
	• Affichage de l'horaire	67
17.	Le repos des travailleurs	68
	• Le repos hebdomadaire	68
	• Les congés payés	70
18.	Le travail des femmes et des jeunes	74
	• Âge d'admission	74
	• Durée du travail	74
	• Travaux interdits ou réglementés	74
	• Protection des femmes enceintes et des mères de familles	76
19.	Le salaire	77
	• Les formes	77
	• Les modes de calcul	77
	• La mensualisation	78
	• Les compléments du salaire	79
	• Combien doit-on gagner ?	79
	• Le SMIC	80
	• Les abattements	81
	• Les heures supplémentaires	81
	• Le paiement	82
	• Le bulletin de paie	82
	• Quand l'employeur est défaillant	84
	• Quand le salarié a des dettes (la saisie-arrêt)	85
20.	La participation des salariés aux résultats de l'entreprise	86
	• La participation	86
	• L'intéressement	86
	• Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)	87
21.	Le contrat individuel de travail	88
	• Les formes	88
	• Les conditions de validité	88
	• Les obligations résultant du contrat de travail	88
	• La durée du contrat	89
	• Principaux types de contrat de travail	90
	• La rupture du contrat de travail	92
	• Le licenciement pour causes non économiques	92
	• Le licenciement pour causes économiques	93
	• L'indemnité de licenciement	94
	• L'indemnité de départ à la retraite	94
	• Au départ de l'entreprise : le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte	95
22.	Le règlement intérieur (ou règlement d'entreprise)	96
	• Affichage. Contenu	96
	• La procédure en cas de sanction	97
23.	Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	98
24.	La médecine du travail	102

25.	La négociation collective : conventions et accords	104
	• Historique	104
	• Qu'est-ce qu'une convention collective?	104
	• Qui peut bénéficier de conventions ou d'accords?	105
	• Durée des conventions et accords.....	105
	• Types de conventions	106
	• Conventions ordinaires et conventions étendues	106
	• Contenu des conventions nationales	107
	• Intérêt des conventions et accords	107
	• Où obtenir copie d'une convention ou d'un accord	108
	• La commission nationale de la négociation collective	108
26.	Affiches et registres obligatoires	109
27.	Les conseils de prud'hommes	110
	• Historique	110
	• Rôle	110
	• Organisation	111
	• Nombre de conseillers	111
	• Élection	112
	• Installation du conseil	112
	• Procédure devant le conseil des prud'hommes	113
	• Le conseil supérieur de la prud'homie	114
28.	Les conflits collectifs du travail : conciliation, médiation, arbitrage	116
	• Les conflits collectifs : la grève, le lock-out	116
	• Le règlement des conflits collectifs de travail	117
	• La Cour supérieure d'arbitrage	118
29.	La Sécurité sociale. Généralités	119
30.	Le financement de la Sécurité sociale	120
	• Les cotisations	120
	• Le versement des cotisations	122
31.	Les assurances sociales. Généralités	123
	• Les litiges avec la Sécurité sociale	124
	• Des mots à connaître	124
32.	Les six assurances sociales	126
	• L'assurance maladie	126
	— Les prestations en nature	126
	— Les prestations en espèces	128
	— Formalités à accomplir en cas de maladie	129
	• L'assurance invalidité	130
	• Les assurances maternité et paternité	131
	• L'assurance vieillesse	132
	— Les minima vieillesse	134
	— Les retraites complémentaires	134
	• L'assurance décès	135
	• L'assurance veuvage	135
33.	Accidents du travail et maladies professionnelles	136
	• Qu'est-ce qu'un accident du travail?	136
	• Incapacité temporaire	138
	• Incapacité permanente	138
	• Les maladies professionnelles	139
34.	Les prestations familiales	141
	• Les allocations familiales	142
	• Le complément familial (CF)	142
	• La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)	142

	• L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé	144
	• L'allocation de rentrée scolaire (ARS)	144
	• L'allocation de soutien familial (ASF)	145
	• L'allocation de logement (AL)	145
	• Allocations ou aides diverses	146
35.	L'aide sociale	147
36.	La mutualité	149
	■ Table des matières	151
	■ Index	155