

en poche
Dominique Grandguillot

Tout sur le droit
du Travail et de la
Protection sociale

Social

Édition 2012

*Les points clés
du droit du Travail
et de la Protection sociale*

 *Gualino*

lextenso éditions

Liste des abréviations utilisées

AGS	: Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés
ARE	: Allocation d'aide au retour à l'emploi
ATA	: Allocation temporaire d'attente
ASS	: Allocation de solidarité spécifique
AT	: Accident du travail
CAF	: Caisse d'allocations familiales
CARSAT	: Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (ex CRAM)
CC	: Convention collective
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CE	: Comité d'entreprise
CET	: Compte épargne-temps
CFA	: Centre de formation d'apprentis
CHSCT	: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIF	: Congé individuel de formation
CPAM	: Caisse primaire d'assurance maladie
CRDS	: Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	: Contribution sociale généralisée
CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle
CTT	: Contrat de travail temporaire
DIRECCTE	: Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIF	: Droit individuel à la formation
DP	: Délégué du personnel
DPAE	: Déclaration préalable à l'embauche
DUP	: Délégation unique du personnel
IJ	: Indemnité journalière
NAO	: Négociation annuelle obligatoire
ORE	: Offre raisonnable d'emploi
PPAE	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PEE	: Plan d'épargne d'entreprise
PEI	: Plan d'épargne interentreprises
PERCO	: Plan d'épargne pour la retraite collectif
PMSS	: Plafond mensuel de la Sécurité sociale
RI	: Règlement intérieur
RSA	: Revenu de solidarité active
RTT	: Réduction du temps de travail
SICAV	: Société d'investissement à capital variable
SJR	: Salaire journalier de référence
SMIC	: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UT	: Unité territoriale

Collection dirigée par Béatrice et Francis Grandguillot

Facebook : « **Les auteurs Grandguillot B & F** »

Retrouvez tous nos titres

Defrénois - Gualino - Joly

LGDJ - Montchrestien

sur notre site



www.lextenso-editions.fr

Retrouvez l'actualité

Gualino éditeur

sur Facebook



© Gualino éditeur, Lextenso éditions – 2012

33, rue du Mail 75081 Paris cedex 02

ISBN 978 - 2 - 297 - 02577 - 5

ISSN 1962-6428

Sommaire

Le droit du travail

1	Sources du Droit social	4
2	Inspection du travail	5
3	Négociation collective	6
4	Formation en alternance	8
5	Accès à l'emploi	10
6	Contrat de travail	12
7	Durée du travail	19
8	Congés	21
9	Salaire et participation	23
10	Formation professionnelle continue	27
11	Hygiène, sécurité et conditions de travail	29
12	Pouvoir disciplinaire	31
13	Institutions représentatives du personnel	33
14	Rupture du contrat de travail	37
15	Conseil de prud'hommes	42
16	Conflits collectifs	43

Le droit de la protection sociale

17	Chômage	44
18	Protection sociale	45

Définition

Droit social	
Code du travail	Code de la Sécurité sociale
<ul style="list-style-type: none"> • Réglemente les relations de travail entre employeurs et salariés. • Améliore la condition salariale : droit protecteur du salarié. • Concerne les salariés du secteur privé et public à caractère industriel ou commercial non soumis à un statut particulier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organise la solidarité professionnelle et sociale. • Assure un droit à la sécurité et à la garantie contre les risques sociaux d'origine professionnelle ou non. • Concerne l'ensemble de la population.

La distinction entre Code du travail et Code de la Sécurité sociale n'apparaît pas toujours nettement. Ainsi la réglementation du chômage, qui assure une protection sociale, relève du Code du travail et non du Code de la Sécurité sociale.

Caractéristiques

Droit récent	Né au milieu du XIX ^e siècle.
Droit évolutif	Droit octroyé pour devenir essentiellement un droit négocié ; il s'adapte à l'évolution sociale et économique.
Droit autonome	Tribunaux spécifiques : le conseil de prud'hommes et le tribunal des affaires de la Sécurité sociale.

Sources

Sources internes

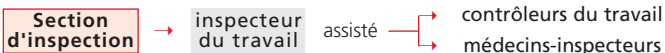
Droit étatique	Constitution, lois, ordonnances, décrets, règlements.
Droit conventionnel	Conventions et accords collectifs conclus entre syndicats de salariés et d'employeurs.
Contrat de travail	Convention entre l'employeur et le salarié déterminant les conditions d'emploi de ce dernier.
Usages professionnels	Règles non-écrites, revêtant des caractères de généralité, de constance et de fixité, applicables dans la profession ou l'entreprise, une région ou une localité.
Jurisprudence	Interprétation faite par les tribunaux des lois et conventions à l'occasion de litiges entre salarié et employeur.

Sources externes

Conventions de l'OIT	L'Organisation internationale du travail (OIT), institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU), édicte : <ul style="list-style-type: none"> • des recommandations qui invitent les États à des réformes sociales ; • des conventions internationales qui s'appliquent aux États qui les ont ratifiées.
Traités bilatéraux	Traités passés entre la France et un pays étranger, n'engageant que leurs signataires dans le cadre d'une réciprocité et sur un sujet limité (conditions d'immigration...).
Droit de l'Union européenne	L'Union européenne pose dans le domaine social, au travers de ses traités, de ses directives et de ses règlements, les principes de la libre circulation des salariés et de l'harmonisation des législations sociales (égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, équivalence des congés payés...).

Organisation de l'Inspection du travail

L'Inspection du travail, service déconcentré du ministère du Travail, est organisée en sections d'inspection placées sous l'autorité de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Des unités territoriales (UT) sont implantées dans chaque département.



L'inspecteur du travail peut intervenir dans la quasi-totalité des entreprises à l'exception de celles relevant d'un contrôle particulier (transport, mines...). L'employeur doit afficher ses coordonnées (nom, adresse et téléphone).

Attributions de l'inspecteur du travail

Pouvoir de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à l'application des dispositions du Code du travail ainsi que de celles des conventions et accords collectifs. • Constater, le cas échéant, les infractions à ces dispositions.
Pouvoir de décision	<ul style="list-style-type: none"> • Donner son autorisation dans certains cas (licenciement d'un salarié protégé, dérogations à la durée du travail...). • Contrôler la mise en place de la représentation du personnel. • Contrôler la procédure d'élaboration du règlement intérieur.
Rôle de conciliation	Assurer, à la demande des parties, un rôle de conciliation pour prévenir les conflits individuels ou collectifs.
Rôle de conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre à toute demande de renseignements, de la part de l'employeur ou du salarié, concernant le Droit du travail. • Donner son avis dans certains différends.

Moyens d'action de l'inspecteur du travail

Moyens de contrôle

Droit de visite	<ul style="list-style-type: none"> • Pénétrer et circuler librement dans toute entreprise assujettie à son contrôle. • Procéder à des prélèvements et à des enquêtes sur des problèmes précis (suite à un accident du travail...).
Droit de communication	Se faire communiquer les registres dont la tenue est obligatoire (registre unique du personnel...).

Tout obstacle à sa mission est passible d'une sanction pénale (amende et prison).

Constatation des infractions

Observation	Simple avertissement pour faire cesser sans délai l'infraction.
Mise en demeure	Obligation de faire cesser l'infraction dans un délai donné.
Procès-verbal	Transmission au Parquet qui décide des suites à donner.
Référé	Saisine du juge des référés afin qu'il ordonne toute mesure propre à faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié.

Recours contre les décisions de l'inspecteur du travail

L'employeur ou le salarié concerné par la décision de l'inspecteur du travail peut, afin d'en obtenir l'annulation, exercer dans les 2 mois :

- un recours gracieux auprès de l'auteur de la décision ;
- un recours hiérarchique auprès du directeur de l'UT DIRECCTE ;
- un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Objectif de la négociation collective

Elle permet aux partenaires sociaux de conclure :

- des **conventions collectives de branche** ou des **accords d'entreprise** traitant de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail ainsi que des garanties sociales des salariés concernés ;
- des **accords professionnels ou interprofessionnels**, au niveau soit d'une branche professionnelle, soit de l'ensemble des branches professionnelles, traitant d'une partie des points abordés par les conventions collectives de branche.

Dispositions communes

Signataires	<ul style="list-style-type: none"> • Employeurs : un ou plusieurs syndicats ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. • Salariés : un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.
Validité	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats (cf. p. 35), au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP, ou à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants. • Ne pas faire l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats ayant recueilli, à ces mêmes élections, la majorité des suffrages exprimés.
Champ d'application	Territorial (national, régional, départemental, local ou une entreprise) et professionnel (activités économiques concernées).
Durée	Durée indéterminée ou pour 5 ans maximum. L'accord fixe les modalités de son renouvellement ou de sa révision.
Dénonciation	<ul style="list-style-type: none"> • Par la totalité des signataires employeurs ou salariés : accord applicable jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant 1 an. • Par une partie des signataires employeurs ou salariés : accord applicable entre les autres parties signataires et pendant 1 an pour les auteurs de la dénonciation.
Dépôt et information	Dépôt auprès du conseil de prud'hommes et de l'UT DIRECCTE, remise d'exemplaires aux élus du personnel et un exemplaire à disposition du personnel.
Assujettis	Applicable, dès le lendemain de son dépôt, aux salariés dont l'employeur est signataire ou membre d'une organisation d'employeurs signataire ou qui adhère à l'accord.

Négociation au niveau de la branche

Conditions de validité de l'accord collectif

La première mesure de l'audience des syndicats devant être réalisée en 2013 (cf. p. 35), les dispositions transitoires suivantes s'appliquent :

Accord interprofessionnel	Convention collective de branche ou accord professionnel
Accord valide en l'absence d'opposition, dans les 15 jours de sa notification, de la majorité des syndicats de salariés représentatifs dans son champ d'application.	Accord valide s'il est signé par un ou des syndicats représentant une majorité de salariés de la branche. L'accord collectif fixe les règles de majorité, à défaut d'accord, les conditions de validité sont celles de l'accord interprofessionnel.

Extension et élargissement d'un accord collectif

Extension : acte administratif rendant un accord obligatoire à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Élargissement : acte administratif rendant obligatoire dans un secteur territorial ou professionnel un accord déjà étendu à un secteur territorial ou professionnel différent en cas de carence des partenaires sociaux à conclure dans ce secteur un accord.

Négociations obligatoires

Tous les ans	Sur les salaires, l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.
Tous les 3 ans	<ul style="list-style-type: none">• Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.• Sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois des seniors et sur la prise en compte de la pénibilité au travail.• Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.• Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation.
Tous les 5 ans	<ul style="list-style-type: none">• Sur les classifications professionnelles.• Sur l'institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCO interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Négociation au niveau de l'entreprise

Conditions de validité de l'accord d'entreprise

- **Accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical** : valide dans les conditions fixées par les dispositions communes.
- **Accord d'entreprise conclu en l'absence de délégués syndicaux** :
 - accord conclu avec les représentants du personnel : valide s'il a été conclu par des membres titulaires élus au CE ou, à défaut, des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et s'il a reçu l'approbation de la commission paritaire de branche,
 - accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche : valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord d'entreprise peut déroger à la convention collective de branche, sauf en matière de salaires minima, de classifications et de prévoyance collective.

Négociation annuelle obligatoire (NAO)

La NAO est obligatoire dans toute entreprise où existe une ou plusieurs sections syndicales avec nomination de délégués syndicaux. Elle porte sur :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- l'évolution de l'emploi et du travail précaire ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ;
- la création d'un régime de prévoyance maladie, dès lors que les salariés ne sont pas couverts par un tel accord ;
- l'épargne salariale, s'il n'existe aucun accord sur l'épargne salariale ;
- l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle (obligation triennale 300 salariés et plus) ;
- éventuellement, la formation et/ou la réduction du temps de travail.

L'employeur prend l'initiative d'engager la NAO dans les 12 mois qui suivent la précédente négociation. À défaut, elle s'engage à la demande d'une organisation syndicale représentative. L'obligation de négocier est une obligation de moyens non de résultat. Par contre, le non-respect de la NAO entraîne une réduction de 10 % des allègements de cotisations patronales.

La formation en alternance facilite l'accès à l'emploi en associant expérience en entreprise et formation théorique.

Contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes une formation générale – théorique et pratique – en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technique (CAP, BEP, Bac pro, BTS...) ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certificats professionnels.

Définition

Contrat de travail par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation méthodique et complète à un jeune travailleur qui s'oblige en retour à travailler pour lui pendant la durée du contrat.

Capacités et obligations des parties

Capacités de l'employeur	Capacités de l'apprenti
<ul style="list-style-type: none"> Garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Confier la formation de l'apprenti à un maître d'apprentissage ayant les compétences nécessaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Être âgé de 16 ans au moins (15 ans s'il sort de 3^e) à 25 ans au plus (dérogations : nouveau contrat pour un diplôme supérieur, création ou reprise d'une entreprise nécessitant un diplôme, handicapé sans limite d'âge...). Subir la visite médicale d'embauche.
Obligations de l'employeur	Obligations de l'apprenti
Celles liées habituellement au contrat de travail.	
<ul style="list-style-type: none"> Inscrire l'apprenti dans un CFA. Assurer la formation pratique. Inscrire l'apprenti à l'examen. Prévenir les parents en cas d'absence de l'apprenti (mineur). 	<ul style="list-style-type: none"> Suivre les enseignements du CFA. Effectuer le travail qui lui est confié, celui-ci devant être en relation avec sa formation. Se présenter à l'examen préparé.

Durée du contrat d'apprentissage

Elle est au moins égale à celle du cycle de formation. Elle peut varier entre 1 à 3 ans (4 ans si apprenti handicapé). Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

Salaire de l'apprenti

Déterminé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat d'apprentissage. Les taux ci-dessous sont appliqués :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 – 17 ans	25 %	37 %	53 %
18 – 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent.

Durée de la formation en CFA

Elle tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Elle ne peut être inférieure à 400 heures par an (240 h en cas de redoublement). Le temps de formation est considéré comme temps de travail.

Résiliation anticipée du contrat d'apprentissage

Pendant la période d'essai	Libre pendant les 2 premiers mois constituant la période d'essai.
Après la période d'essai	<ul style="list-style-type: none">• Rupture à l'amiable : accord entre les 2 parties.• Résiliation judiciaire : elle est prononcée par le conseil de prud'hommes (faute grave, inaptitude...).
En cas d'obtention du diplôme	Résiliation du contrat avant son terme, par l'apprenti, en respectant un délai de prévenance de 2 mois.
Rupture de plein droit	<ul style="list-style-type: none">• Opposition à l'engagement d'apprentis, par le préfet, en cas de non-respect des dispositions applicables aux apprentis.• Suspension ou rupture du contrat, par le directeur de l'UT DIRECCTE, en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Contrat de professionnalisation

Définition

Contrat de travail ayant pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, une qualification reconnue par la convention collective ou une qualification figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale pour l'emploi et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

Bénéficiaire

- ↳ Être âgé de 16 à 25 ans en vue de compléter sa formation initiale.
- ↳ Être âgé de 26 ans et plus si demandeur d'emploi, bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou d'un contrat unique d'insertion.

Caractéristiques

Durée du contrat	<ul style="list-style-type: none">• Indéterminée : la période de professionnalisation se situe au début du CDI.• Déterminée : la durée du CDD correspond à la durée de l'action de professionnalisation (renouvelable une fois en cas d'échec à l'examen, de maternité, de maladie...). <i>Action de professionnalisation</i> : 6 à 12 mois, 24 mois si sans qualification professionnelle ou si la qualification visée l'exige.
Rémunération	Déterminée en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation : <ul style="list-style-type: none">• moins de 26 ans :<ul style="list-style-type: none">– moins de 21 ans : 55 % du SMIC,– moins de 26 ans : 70 % du SMIC.• Titulaire d'un Bac pro ou titre équivalent : 10 % en plus ;• 26 ans et plus : ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % du minimum conventionnel.
Formation	Durée des actions de formation : entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation (sans pouvoir être inférieure à 150 h) ; au-delà de 25 %, par voie conventionnelle.

Stage en entreprise

Le stage fait l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement qui précise les engagements respectifs des parties. Sa durée ne peut dépasser 6 mois renouvellement inclus.

Le stagiaire garde son statut d'étudiant. Il reçoit une gratification dès lors que le stage est d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non. Le montant horaire de la gratification est fixé à 12,50 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

Procédure d'embauche

Âge d'admission au travail

16 ans, fin de l'obligation scolaire (15 ans pour l'apprentissage).

Recrutement

Offre d'emploi	Publiée sur tout mode de diffusion accessible au public. Elle doit être datée. L'employeur engage sa responsabilité sur les indications portées dans l'offre d'emploi.
Méthodes d'aide au recrutement	Pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Le candidat doit en être expressément informé préalablement à leur mise en œuvre.

Interdiction des discriminations

L'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son âge, de sa situation de famille ou de son état de grossesse...

Priorités d'emploi et de réembauchage

Priorité de proposition	Salarié occupant un emploi à temps partiel ou complet pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou partiel.
Droit à réintégration	Salarié à l'issue d'un congé parental, d'un congé de formation, d'un congé création d'entreprise...
Priorité de réembauchage	Salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique (priorité de réembauchage pendant 1 an).
Obligation d'emploi	Entreprise d'au moins 20 salariés : elle doit occuper un pourcentage obligatoire d'handicapés fixé à 6 % de l'effectif.

Emploi des étrangers

Ressortissants de l'Union européenne	Tout ressortissant de l'UE (plus Islande, Norvège, Liechtenstein et Suisse) peut exercer toute activité salariée sur l'ensemble du territoire, sans avoir à solliciter d'autorisation de travail.
Ressortissants hors Union européenne	Tout ressortissant hors UE est soumis au contrôle de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII). Pour exercer une activité, il doit être titulaire d'une carte valant autorisation de séjour et de travail (carte de séjour temporaire, carte de résident 10 ans, carte de séjour <i>Compétences et talents...</i>).

Formalités de l'embauche

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur doit avant toute embauche, procéder à une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'organisme de protection sociale dont il dépend.

La déclaration préalable à l'embauche comporte :

- *les informations relatives à l'entreprise* : dénomination sociale, code APE, adresse... ;
- *les informations relatives au salarié embauché* : nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, numéro de Sécurité sociale ;
- *la date et l'heure d'embauche* ;
- *la nature, la durée du contrat ainsi que la durée de la période d'essai éventuelle* pour les CDI et les CDD dont le terme ou la durée maximale excède 6 mois.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est transmise par l'employeur, au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, à