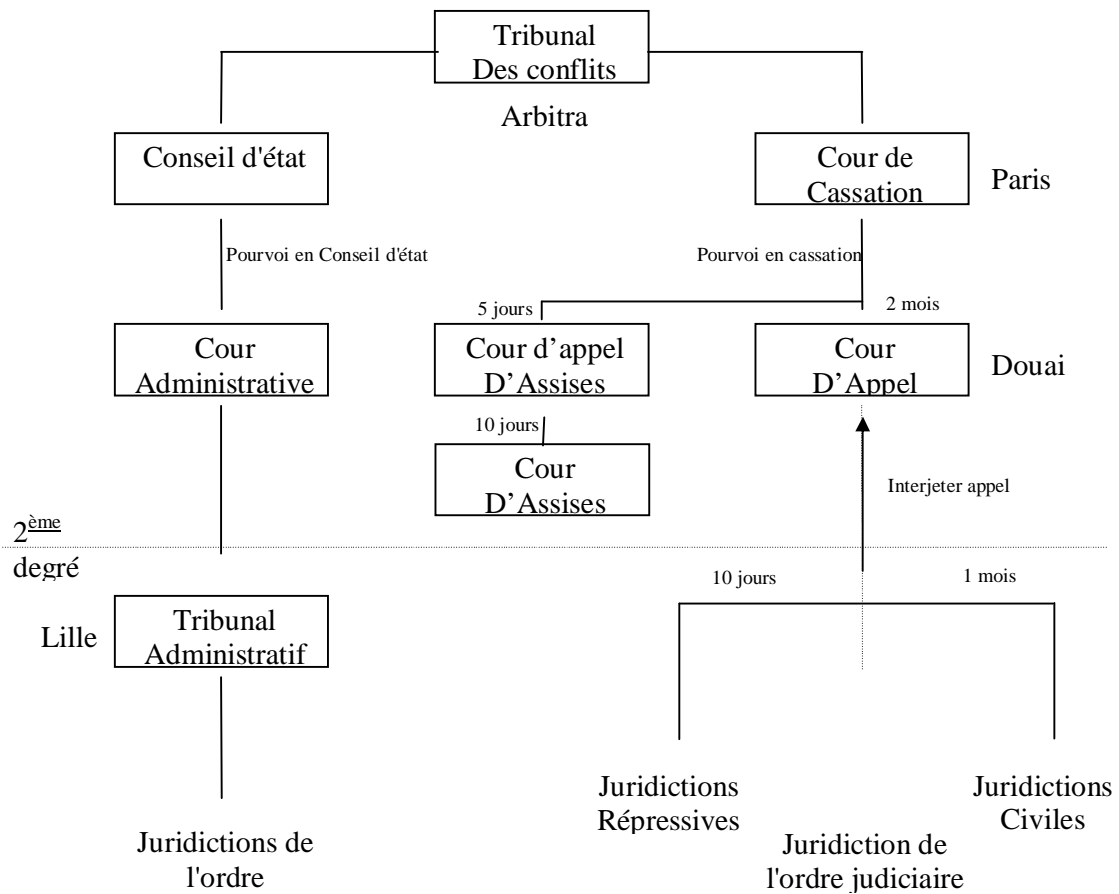


Cours de Management Social**Année 2003 - 2004****LE DROIT DU TRAVAIL**

Organisation judiciaire	2
Présentation	2
Définitions	3
Fonctions des tribunaux	4
Définitions	6
Rechercher un texte de loi	6
Droit du travail	7
Généralités	7
Les Conventions Collectives	7
Les salariés	9
Organisation du travail et discipline	10
Règlement intérieur de l'entreprise	10
Echelle des sanctions	10
Hygiène et Sécurité & Conditions de travail	12
Formation des travailleurs à la sécurité	12
Droit d'alerte et droit de retrait (loi Auroux)	12
Pouvoir de l'employeur	12
La délégation du pouvoir	13
Responsabilité civile (art. 1382 à 1386 du code civil)	14
Clause de non concurrence	15
Le Congé Formation	17
La maladie professionnelle	21
L'accident du travail, l'accident de trajet	21
L'inspecteur du travail	22
Les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le CHSCT, les délégués syndicaux	24

Organisation judiciaire

Présentation



Définitions

• Juridictions Répressives

- **Tribunal de Police** : Il juge les contraventions, c'est-à-dire les infractions les moins graves, comme le tapage nocturne, la conduite d'un véhicule sans permis ou les coups et blessures légers. Ces infractions peuvent être punies d'une peine d'amende pouvant aller jusqu'à 1 500 € (3 000 en cas de récidive), et de peines restrictives ou privatives de droit (exemple: suspension du permis de conduire, interdiction de vote).
- **Tribunal Correctionnel** : il juge les délits (comme le vol, l'escroquerie ou l'abus de confiance, coups et blessures graves). Ils sont punis d'une peine d'emprisonnement maximale de 10 ans et/ou d'une amende variable selon les délits. Toutefois, certains délits sont punis d'une peine d'emprisonnement supérieure (trafic de stupéfiants, destruction de biens par explosifs).

• Juridictions Civiles

La compétence du tribunal est déterminée par la nature de l'affaire et le montant de la demande.

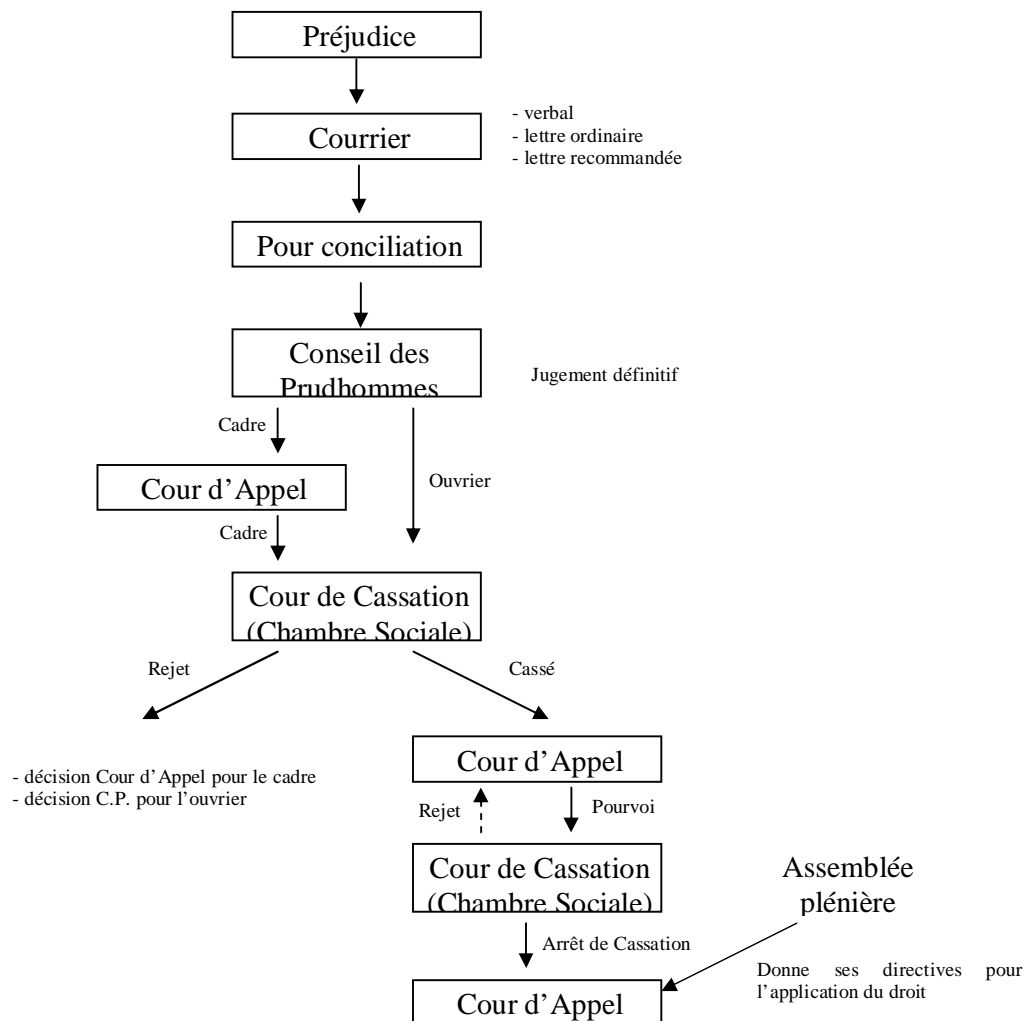
- **Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale** : il juge les conflits d'ordre administratif entre les caisses de sécurité sociale et les usagers.
- **Conseil de Prud'hommes** : Il est chargé de régler les conflits individuels entre employeurs et salariés à l'occasion d'un contrat de travail ou d'apprentissage. L'appel est possible pour des demandes supérieures à 3720€
- **Tribunal d'Instance** (1 seul juge): En dehors du domaine attribué par la loi (matière civile, personnelle et mobilière), le tribunal d'instance juge les litiges (conflits entre particuliers) d'un montant inférieur ou égal à 3 800 € en dernier ressort (sans possibilité d'appel) et à 7 600 € à charge d'appel. Il ne peut pas juger les affaires réservées par la loi à une autre juridiction, même si la somme en jeu est inférieure à 7 600 € L'avocat est facultatif.
- **Tribunal de Grande Instance** (3 juges) : Le seuil de compétence pour les affaires pour lesquelles le tribunal de grande instance a une compétence exclusive (famille, état civil, nationalité, droit de propriété, expropriation) est de 3 800 € Hors sa compétence exclusive, il juge les litiges d'un montant supérieur à 7 600 € (conflits entre particuliers). L'avocat est obligatoire.
- **Tribunal de Commerce** : il juge tous les litiges commerciaux:
 - conflits entre commerçants dans l'exercice de leur profession (par exemple, si un marchand conteste la valeur d'une marchandise achetée à un autre commerçant),
 - conflits entre associés d'une société commerciale,
 - conflits nés de la vente d'un fonds de commerce.
 - les conflits liés aux règlements et aux liquidations judiciaires.
- **Tribunal des Baux Ruraux** : il est compétent pour trancher les conflits s'élevant à l'occasion d'un bail rural entre un propriétaire d'un domaine agricole et son fermier ou métayer. Exemples: loyer de fermage, durée de métayage, reprise de la terre.

- **Cour d'Appel** (située à Douai)
- **Cours d'Assises** : Elle juge les infractions les plus graves: les crimes (par exemple: meurtre, viol, terrorisme, crimes contre l'humanité) ainsi que les délits et contraventions commis à l'occasion d'un crime.
Elle examine également les appels contre les décisions rendues par une première cour d'assises.
Elle peut prononcer:
 - des peines de réclusion ou de détention criminelle à perpétuité ou à temps (au moins 10 ans),
 - des peines d'amendes,
 - des peines complémentaires (exemple: interdiction d'exercer une activité).
- **Cour de Cassation** (située à Paris) : elle est chargée de veiller au respect des lois appliquées par les tribunaux. Elle examine uniquement les décisions rendues en dernier ressort (lorsqu'on ne peut plus faire appel) par les juridictions de première instance (civiles ou pénales), et celles des cours d'appel.
Elle n'examine pas l'affaire elle-même mais examine si la règle de droit a été correctement appliquée.
Elle est composée de 6 chambres : trois chambres civiles, une chambre commerciale, une chambre sociale et une chambre criminelle.
- **Tribunal administratif** : Le tribunal administratif juge les litiges entre les particuliers et les administrations
- **Jugements Rendus** :
 - 1^{er} degré : un Jugement
 - 2^{ème} degré : un Arrêt

Fonctions des tribunaux

- Les Tribunaux, Cours d'Assises et d'Appel jugent sur le droit et les faits (le fond et la forme)
- La Cour de Cassation juge sur le droit **è** sur le fond
- **Envoi en cassation**
Exemple : Conflit salarial : un ouvrier et un cadre démissionnent et font leur préavis ; l'employeur ne paye pas ce préavis.
 - ouvrier : 1200 €/ mois - préavis : 1 mois
 - cadre : 4500 €/ mois - préavis : 3 mois

LE DROIT DU TRAVAIL



• **les frais de justice :**

les dépens sont à la charge de la partie perdante ; les frais irrépétibles (avocat, déplacement, assistance,...) peuvent être payés par les 2 parties en fonction de la décision du juge sauf application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile (NCPC)

• **l'aide juridictionnelle :**

L'aide juridictionnelle est destinée à soutenir ceux qui n'ont pas la possibilité d'assurer financièrement les frais d'un procès. Plafond de ressources mensuelles :

- aide totale : 816 €
- aide partielle : 1223 €

Définitions

- **loi** : texte que vote le Parlement, dans les limites de son domaine de compétences et sous le contrôle du Conseil constitutionnel
- **ordonnance** : [Décision](#) rendue par une [juridiction](#) particulière statuant à juge unique et ayant un caractère provisoire
- **règlement** : décrets d'application qui complètent les lois et ordonnance
- **arrêté** : acte émanant d'une autorité administrative autre que le Président de la République ou le Premier ministre. Il peut s'agir des ministres, des préfets, des maires, des présidents de conseil général ou régional
- **circulaire ministérielle** : note dans laquelle un ministre donne l'interprétation des textes de loi
- **Jurisprudence** : solution suggérée par un ensemble de décisions suffisamment concordantes rendues par les juridictions sur une question de droit.

Rechercher un texte de loi

Les articles de loi sont codifiés

- La première lettre
 - L = loi (votée par le parlement)
 - R = règlement (décret d'application en conseil des ministres)
 - D = décret (pris par le gouvernement)
- Le groupe de 3 chiffres suivant :
 - 1 = titre du livre (exemple : 1 = partie législative)
 - 2 = chapitre (exemple : 2 = contrat de travail)
 - 3 = numéro de code (exemple : 2 = règle propre au contrat de travail)
- Dernier groupe de chiffre
 - numéro (26 = Code suspension du contrat de travail en cas de maternité)

Droit du travail

Généralités

Le droit du travail est complexe./ Il existe toute une arborescence :

- Code du Travail (9 livres)
- Code Civil articles L1382 à 1386
- Code Pénal articles L221-6 à 221-7 : homicide involontaire
articles L222-19 à 222-21 : blessures involontaires
- Code de la Sécurité Sociale (Arrêts de travail, maladie, accident du travail, accident trajet...)
- Conventions Collectives (avenants, annexes, accords collectifs)
- Accords Interprofessionnels
- Accord d'Entreprise
- Règlement intérieur
- Contrat de Travail
- Recommandations issues des CRAM (Caisses Régionales d'Assurance Maladie)
- Normes

Les Conventions Collectives

- Elle doit figurer sur la fiche de paye, doit être libre d'accès dans l'entreprise et affichée dans l'entreprise.
- Une convention collective regroupe l'ensemble des accords passés entre syndicats de salariés et employeurs pour un secteur d'activité. Ces accords, avalisés par le ministère de l'Emploi et de la solidarité, sont rendus obligatoires après parution au J.O. Lois et décrets. Ils portent sur tous les sujets qui intéressent la vie professionnelle des salariés. Une convention collective complète en les améliorant les dispositions du code du travail.
- Exemple : la clause de non concurrence protège l'employeur et l'employé.
- Il existe des C.C. nationales, régionales, locales et d'entreprise. Les 2 premières peuvent être étendues à des branches professionnelles ou inter professionnelles.
- L'entreprise à obligation de négocier :
 - une fois l'an sur les salaires
 - une fois tous les 5 ans sur les classifications professionnelles.
- Il y a 2 distinctions : Comment déterminer la Convention Collective qui s'applique à ou aux activités de l'entreprise ?
 - Diverses activités dans un même établissement :

Activité Industrielle	Effectif le plus important
Activité Commerciale	C.A. le plus important

LE DROIT DU TRAVAIL

- Diverses activités dans divers établissements :

Plusieurs établissements séparés géographiquement	Convention de l'activité (chaque établissement aura sa C.C.)
Activité principale avec des activités séparées dans des locaux annexes	Convention de l'activité principale

Exemple 1 : Domaine du papier carton (3 établissements)

CALAIS Production papier carton	PARIS Distribution et commerce de gros	LYON Transformation du papier carton
CC 3011 : ingénieurs et cadres CC 3242 : ouvriers et ETAM	CC 3054 : ingénieurs et cadres CC 3158 : ouvriers et ETAM	CC 3068 : ingénieurs et cadres CC 3250 : ouvriers et ETAM

Exemple 2 : Domaine de la conserve (2 ateliers)

BOULOGNE Industrie de la conserve CC 3127	Atelier de confection des étiquettes et emballages	Atelier de confection des récipients
---	--	--------------------------------------

Exemple 3 : Cristallerie d'Arcq (4 ateliers sur le même site)

CC 3079 de la verrerie

- **Avenants**
 - accords postérieurs à la Convention Collective dans le but de l'améliorer, la mettre à jour.
- **Annexes**
 - parties de la Convention qui ne s'appliquent qu'à une partie des salariés. 3 annexes :
 - Les ouvriers
 - Les ETAM (Employés Techniciens Agents de Maîtrise)
 - Les Cadres et Ingénieurs
- **Accords collectifs**
 - Durée du temps de travail, RTT
 - Formation professionnelle
 - Mensualisation
- **Modification de la convention collective** : les différents types d'avantages

LE DROIT DU TRAVAIL

	<i>Ancienne Convention collective</i>	<i>Nouvelle Convention Collective</i>
Contrat individuel de travail (avantages individuels) : - rémunération - prime d'ancienneté	Existants	Sans incidence
Avantages collectifs et généraux : - maladie - retraite - durée de travail - licenciements individuels	Existants	Remises en causes possible (retraites, licenciements...)

Les salariés**Salariés par rapport à profession libérale**

	Salarié	artisan
<i>Exécuter un travail pour le compte d'autrui</i>	OUI	OUI
<i>Travailler sous les ordres (liens de subordination)</i>	OUI	NON
<i>Etre payé en contrepartie d'un travail</i>	OUI (fiche de Paye)	OUI (facture)

les principaux statuts en France

Statut	Salarié de droit	Droit applicable	Juridictions Compétentes	Exemples
Salarié	Droit privé	Droit privé du travail	Conseil des prud'hommes	Entreprises privées, CPAM
Agent de l'administration	Droit public	Droit public	Administrative	Hôpitaux, Universités agents des ministères préfecture, CNAM, impôts, collect. Territor.
Personnel des entreprises Publique (commerciales ou industrielles)	Droit privé	Droit privé du travail	Conseil des prud'hommes	Air France, SNCF, RATP...
Personnel des entreprises nationalisées	Droit privé	Droit privé du travail	Conseil des prud'hommes	RENAULT (44% état)

Organisation du travail et discipline

Règlement intérieur de l'entreprise

Le règlement intérieur est un règlement de police à l'intérieur de l'entreprise (fautes, procédure d'entretien préalable...). C'est un document écrit sur la discipline et la réglementation de l'hygiène et de la sécurité.

Il est applicable pour tous les salariés et obligatoire pour toute entreprise supérieure ou égale à 20 employés.

Il doit contenir :

- les règles d'hygiène et sécurité
- les règles de discipline (échelle des sanctions)
- les dispositions relatives aux droits de la défense

Il ne peut pas contenir :

- des délais de préavis inférieurs au délai légal
- des différenciations de sexe, race, âge...

Il est vérifié par l'inspecteur du travail (ou le juge) qui le valide.

Echelle des sanctions

- Avertissement verbal : coup de gueule, pas de limite
- Avertissement écrit : il reste écrit mais il n'y a pas de limite de quantité (exemple : dépassement de temps de réfectoire sérieux, absence injustifiée, ébriété occasionnelle...)
- Mutation, rétrogradation, déclassement disciplinaire.
- Mise à pied : congé forcé sans rémunération de 1 jour à 2 semaines
- Licenciement avec éventuellement une mise à pied conservatoire (exemple : ébriétés répétées, absences injustifiées répétées, qualité de travail inférieure à la fonction, perte de confiance...)

Quelles sont les fautes qui entraînent un licenciement ?

- une faute pour cause réelle et sérieuse : le motif doit avoir une réalité objective et un caractère sérieux.
- insuffisance professionnelle (l'employeur est le seul juge pour apprécier la qualité professionnelle des employés)
- perte de confiance ou incompatibilité d'humeur (exemple : poste de responsabilité avec relations avec des cadres : le directeur n'adhère pas aux nouvelles directives, relation avec des personnes extérieures mal vues de l'entreprise, épouse qui ouvre une entreprise concurrente...)

LE DROIT DU TRAVAIL

- faute grave (faute pénale) licenciement immédiat sans préavis ni indemnité (exemple : fraude sur certificat médical, vol de matériel, dans les vestiaires, de matière, comportement injurieux ou incorrect, altercations, manquement grave à la sécurité...)
- faute lourde (faute aggravée) licenciement sans indemnité ni congé payé (exemple : intention de nuire à l'entreprise, acte volontaire de bris de matériel, de sabotage, section d'organe électrique, neutralisation d'organe de sécurité, mutilation volontaire, manquement délibéré de la sécurité...)

La procédure d'entretien préalable se déroule comme suit :

<p>Convocation à l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lettre recommandée avec accusé de réception • ou remise contre décharge <p>Il faut préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objet, date, lieu, heure de l'entretien • Les griefs reprochés au salarié <p>Possibilité d'assistance par une pers. de son choix dans l'entreprise</p>	<p><i>2 mois maximum après connaissance des faits</i></p> <p><i>Il y a prescription de la faute commise au bout de 3 ans</i></p>
Délai de 3 à 5 jours	
<p>Entretien préalable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • débat contradictoire • motif de la sanction • recueillir les explications du salarié 	
Délai minimum de 1 jour franc (1 jour franc commence à 0h pour finir à 24h00)	
<p>Notification de la sanction</p> <ul style="list-style-type: none"> • lettre recommandée avec accusé de réception • remise contre décharge 	<p><i>La sanction n'est pas la seule issue.</i> <i>La sanction peut être annulée par le conseil des prud'hommes</i></p>

Hygiène et Sécurité & Conditions de travail

Formation des travailleurs à la sécurité

Les lois cadre datent de 1977

Le secourisme en est un des éléments.

La formation à la sécurité devrait être élargie lorsqu'elle est donnée.

Elle concerne (doit faire l'objet d'une formation ou d'une information) :

- les conditions de circulation dans l'entreprise
- les instructions d'évacuation en cas de sinistre
- l'exécution du travail
- la conduite à tenir en cas d'accident, d'intoxication...

Les personnes concernées sont :

- les salariés nouvellement embauchés
- les salariés changeant de poste
- les salariés affectés à des tâches dangereuses
- les travailleurs temporaires, stagiaires
- les salariés ayant eu un arrêt de travail \geq 21 jours (à la demande du médecin du travail)

Droit d'alerte et droit de retrait (loi Auroux)

- Le droit d'alerte c'est alerter sa hiérarchie sur un risque potentiel : danger ou défektivité des systèmes de sécurité
- Le droit de retrait c'est le droit de se retirer d'une situation dangereuse, sans sanction, c'est une obligation de mise à l'écart sans danger pour l'entourage. Le CHSCT peut décider le retrait.

Pouvoir de l'employeur

- Responsabilité pénale de la hiérarchie
 - Il existe 2 articles fondamentaux :
 - Homicide involontaire (Articles 221-6 à 221-7 du code pénal depuis 1994)
 - Blessures involontaires (Articles 222-19 à 222-21 du code pénal depuis 1994)
- Ces textes ont considérablement évolués depuis 25 ans
 - Avant 1972 : un salarié décédé au sein de son travail occasionnait au maximum une amende pénale (tribunal de police)
 - En 1972 : la loi FONTANET est votée. Le délit est correctionnalisé (mise en correctionnelle)

LE DROIT DU TRAVAIL

- En 1976 : pour la première fois, incarcération d'un chef d'entreprise (emploi de personnel intérimaire sans formation préalable dans un lieu dangereux)
- En 1994 : refonte du code pénal avec durcissement des peines :

		Ancien Code Pénal	Nouveau Code Pénal	
			Infraction simple	Infraction aggravée (*)
Mort accidentelle	Emprisonnement	3 mois à 2 ans	3 ans	5 ans
	Amende	1.000 à 30.000 Fr.	300.000 Fr.	500.000 Fr.
Blessures (> 3 mois d'arrêt de travail)	Emprisonnement	1 an	2 ans	3 ans
	Amende	500 à 20.000 Fr.	200.000 Fr.	200.000 Fr.

(*) infraction aggravée : en avoir conscience et laisser faire

La délégation du pouvoir

- Il y a 3 conditions à la délégation de pouvoir :
 - L'investiture. C'est prouver par différents types de moyens (lettre de mission, lettre de service, l'organigramme de l'entreprise...)
 - La compétence de la personne qui reçoit la délégation. Elle doit avoir la connaissance des techniques indispensables (diplômes ou expériences professionnelles).
 - L'autorité nécessaire pour réaliser cette délégation c'est à dire avoir des moyens, un budget... La délégation peut aller jusqu'au Chef d'équipe ou le Contremaître. Il doit pouvoir choisir son personnel, pouvoir acheter du matériel.
- Différentes responsabilités
 - L'employeur est responsable à l'intérieur de son établissement
 - Le Chef d'établissement ou de service doit veiller à la sécurité, même contre la volonté des employés eux-mêmes, même si les employés font sauter les sécurités. Il en va de même pour les intérimaires et le personnel extérieur.
 - Responsabilité des préposés : Ils doivent respecter les règles qui leurs sont déléguées. Ils sont donc investis, compétents, ont une autorité (pour arrêter les travaux en cas de danger), une bonne compréhension des règles de sécurité
 - Le salarié s'engage, sa responsabilité est subjective

Responsabilité civile (art. 1382 à 1386 du code civil)

- **Art 1382** : Toute faute ou dommage d'un homme envers un autre demande réparation
- **Art 1383** : Par son fait, sa négligence, son imprudence, toute faute ou dommage d'un homme envers un autre demande réparation
- **Art 1384** : De par son fait, le fait des personnes dont on doit répondre ou sous sa garde, toute faute ou dommage d'un homme envers un autre demande réparation
Exemples : Parents vis à vis des enfants mineurs, les instituteurs ou enseignants vis à vis de leurs élèves...
Exception faite si l'on peut prouver que l'on ne pouvait pas empêcher le fait ou le dommage.
- **Art 1385** : Le propriétaire d'un animal ou celui qui s'en sert est responsable du dommage que l'animal a causé qu'il fut sous sa garde, égaré ou échappé.
- **Art 1386** : le propriétaire d'un bâtiment est responsable du dommage causé par sa ruine lorsqu'elle est arrivé par une suite de défaut d'entretien.

Clause de non concurrence

Elle est définie par :

- **2 droits fondamentaux**
 - la protection légitime des intérêts de l'employeur (savoir produire, savoir vendre, savoir créer...)
 - la liberté du travail pour l'employé
- **3 axes de délimitation**
 - la durée (en général 2 ans à 1/2 salaire, un salaire entier au-delà 4 ans maximum)
 - le domaine d'activité
 - le secteur géographique (Rue, ville, pays, en fonction de l'activité sans atteinte à la liberté du travail)
- Personnes concernées
 - tous les salariés (hauts cadres, technicien spécialisés, commerciaux...)
 - salariés en période d'essai sauf si convention et si risque réel
 - apprentis...
 - les demandeurs d'emploi ANPE peuvent refuser un emploi sans risque s'ils sont dépendant d'une clause de non concurrence
- Applications
 - suivant la rupture de contrat, au moment de la cessation du contrat de travail, licenciement ou démission (abusif ou non), fin de CDD
- Validité
 - Elle ne doit pas faire atteinte à la liberté du travail, être limitée dans le temps, dans l'espace et à un domaine d'activité
 - Elle doit concilier l'intérêt de l'employeur et la liberté du travailleur
- Nullité
 - Le conseil des prud'hommes est seul compétent pour l'annuler
 - Elle est trop large et porte atteinte à la liberté du travail (exemple : durée illimitée)
 - S'il y a vice de consentement dans le contrat de travail
 - Il n'y a que l'employé qui peut demander la nullité et il doit la prouver
- Insertion postérieure au contrat de travail
 - La modification ou l'ajout sont possible. Si l'employé refuse, il y a possibilité de licenciement (cause sérieuse), même au dernier moment avec indemnisation.
 - La clause peut être dénoncée dans les 2 mois si elle fait partie du solde de tous comptes
- Clause de non concurrence et convention collective

LE DROIT DU TRAVAIL

- La convention collective prime sur le contrat de travail sauf s'il est plus favorable à l'employé
- Modification du contrat de travail
 - Il n'y a aucune conséquence sur la clause
- Renonciation
 - Par accord ou unilatéralement par l'employeur
 - La renonciation doit être faite avant la rupture du contrat de travail.
 - La clause de non concurrence est toujours active même quand l'employé est "libre de tous engagements"
- Indemnités compensatrices
 - Elles sont prévues par le contrat de travail ou la convention collective (montant du versement)
 - Elles sont toujours dues mensuellement même si l'employé à retrouver du travail
 - Elle est calculée sur les derniers mois travaillés, non modifiable par le juge
 - C'est une indemnité : c'est un salaire imposable
 - Elle est facultative
- Sanction de la violation
 - Il y a dans ce cas perte de l'indemnité et paiement de dommages et intérêts
 - Condamnation à quitter le nouvel emploi (ou à fermer le commerce) : pénalité par jour de retard (30 à 50€par jour)
- Clause de non concurrence et concurrence déloyale
 - Responsabilité du salarié : peut être poursuivi en cas de concurrence déloyale
 - Responsabilité civile du nouvel employeur
- Confidentialité
 - La confidentialité est toujours obligatoire, qu'elle porte sur des dates, des projets, des organigrammes, des plans, des chiffres...
 - Elle prolonge la clause de non concurrence

LE DROIT DU TRAVAIL

Le Congé Formation

COTISATIONS OBLIGATOIRES				
	Entreprise \geq 10 salariés	Entreprise < 10 salariés	Entreprise avec un CDD	Entreprise de travail temporaire \geq 10 Salariés (permanents + intérimaires)
ASSIETTE (Base de cotisation)	MS (*)	MS (*)	MS (*) des CDD	MS (*)
Formation en Alternance	0,40% financement direct ou versement OPCA(**)	0,10% versement OPCA(**)		0,40% Financement direct + F.A.F. (***)
Congé Individuel de Formation (CIF)	0,20% versement OPCA(**)	0,15% versement OPCA(**)	1,00% versement OPCA(**)	0,30% Financement direct + F.A.F. (***)
Plan de formation	0,90% financement direct ou versement OPCA(**) ou vers. Trésor Public			1,30%
Total versé	1,50%	,25%	1,00%	2,00%

CONDITIONS D'ANCIENNETE pour le CIF				Entreprises artisanales
Dans la branche professionnelle	24 mois minimum consécutifs ou non	36 mois minimum	24 mois minimum consécutifs ou non au cours des 5 ans quelque soit le type de contrat	36 mois au cours des 7 ans
Dans la branche professionnelle dont dans l'entreprise	6 mois minimum	12 mois minimum	4 mois minimum consécutifs ou non au cours des 12 mois en CDD	8 mois au cours des 24 mois

LE DROIT DU TRAVAIL

(*) MS = Masse Salariale = Σ Salaires Bruts
= Σ Salaires Nets + Charges Sociales

(**) OPCA = Organisme Paritaire Collecteur Agréé

(***) FAF = Fond d'Assurance Formation

- Droit au Congé Individuel de Formation

Tous les salariés y ont droit suivant les conditions d'admission précisées ci-dessus

- Demande d'autorisation d'absence

Il y a 2 démarches

- Demande d'absence auprès de l'employeur
 - Il faut faire une demande d'absence soit verbalement ou par lettre recommandée dans les cas difficiles.
 - La demande doit être faite :
 - 120 jours à l'avance si le congé est supérieur ou égal à 6 mois en une fois à plein temps
 - 60 jours si le congé est inférieur à 6 mois à temps partiel ou fractionné
 - Le délai de réponse de l'employeur est de 30 jours. Sans réponse, c'est une autorisation de plein droit.
- Octroi de la formation par l'organisme de formation agréé
 - Il y a un passage en commission. Il faut 1 à 2 mois pour obtenir la réponse.

- Auprès de qui faut-il faire la demande

- Si l'entreprise a moins de 10 salariés : à l'inspection du travail ou à la délégation à la formation professionnelle de la préfecture
- Si l'entreprise a 10 salariés ou plus, il faut consulter l'employeur

- Reports possibles

- Report pour absences simultanées

Entreprise salariés	\geq	200	Maximum 2% du personnel
Entreprise salariés	$>$	500	Maximum 2% du personnel en différenciant le personnel cadre des autres salariés
Entreprise salariés	$<$	200	Maximum 2% du total des heures effectuées dans l'année déduction faite des 5 semaines de congés payés
Entreprise	$<$	10 salariés	Maximum 1 salarié à la fois

LE DROIT DU TRAVAIL

- Report pour raison de service
Après consultation du CE, avec 1 seul refus possible et pour 9 mois maximum.
Il ne faut pas qu'il y ait préjudice à la bonne marche de l'entreprise
C'est l'inspecteur du travail qui assure l'arbitrage
- Congés examens
 - 3 jours (24 heures au total) par année civile au maximum
 - Ils servent à la préparation et au passage des examens (titre ou diplôme)
 - Pas de délai de franchise. Il faut suivre la même démarche que pour le CIF : c'est l'organisme agréé qui paye.
- Contentieux relatif au CIF
 - Entre salarié et employeur
 - Il y a une hiérarchie des interventions
 - Les délégués du personnel
 - L'inspection du travail pour arbitrer (n'impose rien)
 - Conseil des prud'hommes pour imposer s'il y a lieu
 - Entre le salarié et l'organisme
 - Le Tribunal de Grande Instance
- Prises en charge pour le CIF
 - Rémunération partielle ou totale
 - Frais d'inscription ou de scolarité (pris en charge si le coût n'est pas trop important mais il faut livrer bataille...)
 - Frais de transport et/ou d'hébergement (très difficile aussi)
- Rémunération

Salaire antérieur	Rémunération du CIF
Salaire Brut < 2* SMIC	100% salaire antérieur
Salaire Brut >= 2 * SMIC	80% Salaire antérieur avec minimum
Congé < 1.200 heures ou < à 1 an	2*SMIC
Salaire Brut >= 2 * SMIC	60% Salaire antérieur avec minimum
Congé >= 1.200 heures ou >= à 1 an	2*SMIC

SMIC = 1215,11€ pour 169 heures/mois

2*SMIC = 2430,22€

LE DROIT DU TRAVAIL

• Délai de franchise

Durée du stage	Délai de formation avant octroi d'un nouveau stage
Moins de 72 heures	6 mois minimum
De 72 à 864 heures	Nombre de mois = durée en heures / 12
Plus de 864 heures	Nombre de mois = durée en heures / 12 avec un maximum de 6 ans

Le délai se calcule à partir du premier jour du stage

• Le PLAN DE FORMATION

- C'est 0,90% de la masse salariale.
- La partie non utilisée est reversée au Trésor Public.
- Elle peut être faite par un formateur interne, externe...
- La clause de dédit formation.
 - Si la formation est coûteuse, il peut y avoir obligation de fidélité à l'entreprise.
 - La durée est en général de 3 ans minimum.
 - S'il y a dédit (démission), il y a compensation financière de l'employé.
 - Dans les clauses, la faculté de démissionner est obligatoire
 - La compensation financière doit correspondre à des dépenses précises et réelles **≠** pas de forfait...

La maladie professionnelle

Exemple : silicose, saturnisme, tendinite, surdité professionnelle...

Il existe des listes sous forme de tableaux à consulter. Il faut que la victime ait occupé un emploi susceptible de provoquer la maladie durant une durée légale. C'est la victime qui doit faire une déclaration de maladie professionnelle dans les 15 jours qui suivent l'arrêt de travail

C'est la CRAM qui reconnaît la maladie professionnelle. Elle est le seul juge.

L'accident du travail, l'accident de trajet

- L'accident du travail

- L'accident est un événement soudain (accidentel), survenu à l'occasion d'un travail sur **les lieux de travail, pendant les heures de travail et sous l'autorité de l'employeur** (sont comprises aussi les pauses, interruptions lavabo, cantine...). L'accident du travail concerne les salariés, CDD, salariés multi-entreprises... Il doit y avoir un lien de subordination (l'employé travaillant pour lui-même n'est pas reconnu dans l'accident du travail)
- Il y a quelques ambiguïtés qui sont levées par les juges. Exemple : crise cardiaque non reconnue comme accident du travail sauf si elle survient au cours d'un effort important exceptionnel (exemple : déplacement de tuyaux lourds dans le cadre d'un exercice de sécurité incendie)

- L'accident de trajet

- L'accident de trajet est défini sur le trajet séparant le lieu de travail du lieu de résidence ou de repas, durant les heures normales, sur le trajet le plus court.
- Le lieu de travail peut être l'entreprise ou le lieu de formation (formation demandée par l'employeur) ou autre suivant les besoins de service.
- Le lieu de résidence n'est pas obligatoirement le domicile s'il revêt un caractère habituel (exemple : lieu de vacances de l'épouse...)
- Le trajet le plus court peut être un trajet plus long mais plus rapide (à prouver). Il peut y avoir des détournements du trajet s'ils font partie des nécessités de la vie courante (exemple : détour pour aller au boulanger ou chez la nourrice \Rightarrow accident du trajet, détour pour le bistrot du coin \Rightarrow non considéré comme accident du trajet)
- En cas d'accident du travail ou de trajet, la victime doit toujours trouver 1 ou 2 témoins oculaires ou, à défaut, trouver rapidement une première personne informée du sinistre.
- Il faut faire une déclaration dans les 24 heures à l'employeur avec accusé de réception

L'employeur doit déclarer l'accident dans les 48 heures auprès de la sécurité sociale

L'inspecteur du travail

L'employeur doit afficher le nom de l'inspecteur du travail (règlement intérieur)

- Leur mission est de :
 - veiller à la bonne application des dispositions légales
 - constater les infractions (l'emploi, les contrats de travail, les règles d'hygiène et de sécurité, les travailleurs clandestins, l'interdiction du cumul d'emploi, le contenu du contrat de travail, l'égalité professionnelle suivant, le sexe...)
 - protéger l'anonymat du salarié sauf si l'infraction porte sur le contrat de travail de l'employé
 - pouvoir d'intervenir sur le retrait ou la modification du règlement intérieur, l'accord ou le refus sur le licenciement des personnes protégées...

- Contrôle des établissements
 - des établissements soumis à des contrôles (tous les établissements industriels et commerciaux, les professions libérales, syndicales, entreprises...)
 - des établissements non contrôlés par l'inspection du travail mais par des fonctionnaires spécifiques (agriculture, transports routier, ferroviaire, fluvial...)
 - des établissements non soumis aux contrôles (administrations publiques, établissements publics, culturels ou d'enseignement public hors établissements d'enseignement professionnel...)

- Les modalités du contrôle
 - Les inspecteurs du travail dispose de 3 droits fondamentaux :
 - Droit de visite des établissements (tous temps, toutes heures, sans prévenir...). Le chef d'entreprise ne peut pas refuser sous peine d'amende.
 - Droit de communication (l'inspecteur du travail a droit de regard sur le registre du personnel, les livres de payes, le règlement intérieur...)
 - Droit de prélèvement (toutes matières nocives, dangereuses ou non, alimentaire...)
 - Ils ont le pouvoir de :
 - constater les infractions
 - d'intervenir

- Recours contre l'inspecteur du travail
 - Recours hiérarchique devant le ministre du travail par une lettre avec accusé de réception. Soit la demande est acceptée soit elle est refusée (sans réponse depuis plus de 4 mois, le rejet est implicite).
 - Recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif et fondé sur l'incompétence dans ses attributions, la violation de la loi ou le détournement de pouvoir.

LE DROIT DU TRAVAIL

- Rôles (en matière de médiation)
 - Rôle de conseil (conseil sur le droit pour l'employé ou l'employeur)
 - Rôle de conciliation (prévention des conflits collectifs, révision de la convention collective...)
 - Rôle d'arbitre (en cas de mutation du salarié, mise en place d'équipes de suppléances le week-end...)

- La CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie)
 - Le rôle de la CRAM est de :
 - développer et coordonner la prévention des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle
 - classer les catégories professionnelles des établissements relevant de la Sécurité Sociale
 - déterminer et notifier les taux de cotisations (le taux national est de 7% de taux sur les accidents du travail, 2,7% sur les accidents du trajet). Ces taux peuvent être diminués si l'entreprise peut justifier des actions préventives (participation au financement d'un carrefour giratoire, installation de passerelles...)
 - enquêter sur les accidents graves
 - Si des mesures de préventions ne sont pas respectées par l'employeur, les majorations peuvent être doublées.

LE DROIT DU TRAVAIL

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

Instances	Délégués du Personnel	Comité d'Entreprise	Délégué Syndical	CHSCT
Création	1946	1945	1968	1941
Dernière loi	20/12/82	20/12/82	20/12/82	23/12/82
Effectifs requis	> 10 salariés	>= 50 salariés	>= 50 salariés	>= 50 salariés
Crédit d'heures	<ul style="list-style-type: none"> • 15H/mois si >= 50 salariés • 10H/mois si < 50 salariés 	20H/mois	10H à 20H/mois suivant l'effectif + crédit d'heures suivant la section syndicale	10H à 20H/mois suivant l'effectif
Représentants	de 1 à 9 (+ 1 par tranche de 250 salariés si + 1000 salariés)	3 à 15	1 à 5	de 3 à 9 (+ 1 par tranche de 250 salariés si + 1000 salariés)
Durée du mandat	2 ans	2 ans	Suivant le syndicat	2 ans
Protection avant	6 mois	3 mois	Immédiat	Immédiat
Protection après	6 mois	6 mois	1 an si mandat > 1 an	6 mois
Cumul de mandat	DP + CE + DS avec cumul d'heures	DP + CE + DS avec cumul d'heures	DP + CE + DS avec cumul d'heures	
Fréquence réunions	Mensuelle	Mensuelle		Trimestrielle
Commentaires	Entre 50 et 249 salariés, les DP et le CE peuvent être fusionnés (mêmes personnes) mais doivent toujours avoir 2 réunions différentes		Si l'effectif < 50 salariés, 1 DP peut faire office de DS	