

CNAM TET102 – Management social pour ingénieur et communication en entreprise

- Introduction générale : Place et objet du droit du travail -

Avril 2020



PHILIPPOT
AVOCAT

Sommaire

Section 1 – Les sources du droit du travail et leur articulation

Section 2 – Le lien de subordination

Section 3 – Protection des libertés des salariés

Section 4 – Santé, sécurité et conditions de travail des salariés

Section 5 – Temps de travail



Les sources du droit du travail et leur articulation

Section 1



Section 1. Les sources du droit du travail et leur articulation

1.1 Les nombreuses sources du droit du travail

1.2 L'articulation des sources organisées par la loi



1.1 Les nombreuses sources du droit du travail

✓ **Les normes constitutionnelles**

- La Constitution au sens strict
- Le bloc de constitutionnalité : le préambule de la constitution de 1958, qui renvoie à la Constitution de 1946 et à la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789 ; ou encore principes fondamentaux reconnus par les lois de la république (Liberté d'association par exemple)

✓ **Les normes internationales**

- Conventions internationales : Exemples : Convention OIT (Travail), Convention de Bruxelles (Compétence juridictionnelle), Convention de Rome (Contrats internationaux), CEDH (Droits de l'homme)
- Partie intégrante de la hiérarchie des normes

✓ **Les normes communautaires**

- Traité de la Communauté Européenne, Traité de l'Union Européenne
- Règlements et directives communautaires
- S'imposent en droit du travail français



1.1 Les nombreuses sources du droit du travail

- ✓ **La loi**
- ✓ **La jurisprudence**
 - Conseil de prud'hommes et Cour d'appel :
 - Trancher des situations de fait
 - Portée limitée, en principe, au cas d'espèce
 - Cour de cassation :
 - Trancher des questions de droit et interpréter les normes
 - Portée plus importante : N'est pas en tant que telle une source du droit
- ✓ **Les règlements : des actes de portée générale et impersonnelle**
 - Le pouvoir exécutif dispose du pouvoir réglementaire pour l'exécution des lois (notamment Président, 1er ministre, Ministres, Préfets, Maires, ...).
- ✓ **Les actes individuels : des actes à portée individuelle**
 - Les actes individuels sont pris par toute autorité administrative compétente.
 - Des exemples : arrêté de nomination, décision de mutation,
- ✓ **Les normes professionnelles individuelles: le contrat de travail**
 - 3 éléments constitutifs : la prestation de travail, le paiement d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination



1.1 Les nombreuses sources du droit du travail

- ✓ **Les normes professionnelles collectives : conventions et accords collectifs : définition**
 - Signées entre un employeur ou un syndicat d'employeur et des organisations syndicales représentatives de salariés
 - La convention collective: traite de plusieurs sujets (salaires, durée du travail, classification, ...)
 - L'accord collectif: traite d'un seul sujet (accord de salaires, accords de RTT, accords de classification...)
 - Obligatoires pour les employeurs visés et pour leurs salariés

- ✓ **Les normes professionnelles collectives : usages et engagements unilatéraux**
 - Usages : pratique avantageuse non écrite constante, générale et fixe
 - Constante : avantage versé sur une période significative : au moins deux ou trois années
 - Générale : appliquée à l'ensemble des collaborateurs ou d'une catégorie objective de collaborateurs
 - Fixe : avantage déterminé en fonction d'une règle immuable (calcul de primes, ...)
 - En d'autres termes, l'usage se crée par le simple effet du temps
 - L'usage n'est pas perpétuel et peut être dénoncé aux conditions suivantes:
 - Information par LRAR ou remise en main propre à l'ensemble des bénéficiaires
 - Information des instances représentatives concernées (en réunion collective s'agissant du CE et du CHSCT)
 - Respect d'un délai de prévenance, en pratique au moins 3 mois
 - L'engagement unilatéral : simplement un engagement écrit de l'employeur qui le lie jusqu'à sa dénonciation dans les mêmes conditions que l'usage



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

1. Ordre public legal : règles fixées par la loi non négociables

Règles non négociables : exemple le SMIC



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

2. Règles négociables : la loi autorise la négociation sur certaines thématiques

Ordre public de branche	Ordre public de branche optionnel	Primauté de l'accord d'entreprise
<ul style="list-style-type: none">• Salaires minima hiérarchiques• Classification• Mutualisation des fonds du financement du paritarisme• Mutualisation des efforts de formation professionnelle• Mutualisation de certaines garanties de prévoyance• Certaines mesures relatives à la durée du travail (horaire d'équivalence, qualification du travail de nuit, certaines dispositions relatives au temps partiel)• Nouvelles mesures ouvertes à la négociation de branche en matière de CDD et d'intérim• Mesures relatives aux CDI de chantier• Egalité professionnelle• Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai• Transfert conventionnel de salariés	<ul style="list-style-type: none">• Prévention des effets de l'exposition aux risques de pénibilité• Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés• Effectif à partir duquel les délégués syndicaux sont mis en place, nombre de délégués syndicaux et valorisation des parcours syndicaux• Prime pour travaux dangereux ou insalubres.	<p>Sur tous les autres sujets.</p> <p><u>Par exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Primes (13^{ème} mois, ancienneté, rendement, etc.)• Organisation du temps de travail (majoration des heures supplémentaires ; contingent d'heures supplémentaires, etc.)• Organisation et indemnisation des trajets et déplacements professionnels• Utilisation des outils informatiques• Etc...



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

3. Dispositions supplétives légales ou réglementaires:

→ Règles fixées par la loi ou une disposition réglementaire en l'absence de négociation



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

Exemple : En matière de durée légale et d'heures supplémentaires

- ✓ **Ordre public légal :**
 - **Article L3121-27 :** « *La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.* »
 - **Article L3121-28 :** « *Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.* »
 - **Article L3121-29 :** « *Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.* »



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

✓ Champ de la négociation collective

- **Article L3121-32** : « *Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre. »*
- **Article L3121-33** : « *I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :*
- *1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;*
- *2° (...) »*



1.2 L'articulation des sources organisée par la loi

✓ Dispositions supplétives :

- **Article L3121-35** : « *Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.* »
- **Article L3121-36** : « *A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.* »



LE LIEN DE SUBORDINATION

Section 2



2.

- ✓ Le lien de subordination est un élément essentiel du contrat de travail. Il implique :
 - Le devoir pour le salarié de se conformer aux directives de l'employeur ;
 - La possibilité de sanctionner les comportements du collaborateur que l'employeur considère comme fautifs.

- ✓ L'employeur n'exerce pas son pouvoir de subordination sans limite : attention à ce que prévoit le contrat de travail, au harcèlement, aux libertés fondamentales, etc.

- ✓ Le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne peut s'exercer que sous certaines conditions et selon certaines procédures qui garantissent au salarié la protection de ses droits fondamentaux.



PROTECTION DES LIBERTES DES SALARIES

Section 3



Section 3. Protection des libertés des salariés

3.1 Respect des libertés individuelles et collectives

3.2 Principe de non discrimination

3.3 Principe d'égalité de traitement

3.4 Protection des représentants du personnel



3.1 Respect des libertés individuelles et collectives

✓ **Les principales libertés reconnues sont :**

- Libertés collectives: Droit de grève, Liberté syndicale, Liberté de réunion
- Libertés individuelles: Liberté d'opinion, Liberté d'expression, Liberté religieuse, Respect de la dignité du salarié, Respect de la vie privée et vie personnelle du salarié

✓ **Il est cependant possible de restreindre ces libertés à condition toutefois que les deux conditions suivantes soient remplies :**

- Principe énoncé à l'article L. 1121-1 du Code du travail :
 - « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».
 - La restriction doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
 - La restriction doit être proportionnée au but recherché.



3.2 Principe de non discrimination

- ✓ **La discrimination est une différence de traitement illégitime, fondée sur l'un des motifs prohibés énumérés par le Code du travail :**

- ✓ **Article L. 1132-1 du Code du travail :**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »



3.3 Principe d'égalité de traitement

- ✓ **Le principe :**
 - L'égalité vaut pour tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique.
 - L'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de traitement
 - Pour s'assurer que le principe d'égalité des rémunérations est respecté, il convient de :
 - vérifier si les salariés exercent un même travail ou un travail identique ;
 - comparer les situations
 - justifier des différences de rémunération versées à des salariés exécutant les mêmes tâches.
 - L'employeur qui justifie par des raisons objectives et matériellement vérifiables la différence de rémunération entre des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal »

- ✓ **Exemples au vu de la jurisprudence :**
 - Critères objectifs permettant à l'employeur de justifier d'une différence de rémunération peuvent être :
 - l'ancienneté pour autant qu'elle ne soit pas prise en compte par l'octroi d'une prime d'ancienneté
 - le diplôme et/ ou de l'expérience professionnelle dès lors que l'un et l'autre de ces critères est en relation avec les exigences du poste et les responsabilités exercées
 - la situation familiale ; des avantages différents peuvent être attribués aux salariés en fonction de leur situation de famille
 - la qualité du travail fourni
 - les conditions d'embauche notamment de l'urgence
 - la nature des fonctions ou des conditions de leur exercice
 - Pour justifier une différence de traitement, l'employeur ne peut invoquer:
 - une raison discriminatoire, comme la nationalité
 - la différence d'ancienneté, quand celle-ci est déjà prise en compte par une prime spéciale distincte du salaire de base
 - la catégorie professionnelle : la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage



3.4 Protection des représentants du personnel

✓ **Bénéficiaires de la protection**

- Il s'agit tout d'abord des représentants du personnel (membres du CSE, délégués syndicaux, représentant de la section syndicale, etc.)
- Les anciens représentants du personnel
- Les salariés dont l'employeur avait connaissance de l'imminence de leur désignation en tant que délégué syndical ou candidat aux élections professionnelles
- Les salariés investis des mandats extérieurs à l'entreprise :
 - Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L 231-11 CSS
 - Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'Article L.114-24 du code de la mutualité ;
 - Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture mentionné à l'Article L.515-1 du code rural ;
 - Conseiller prud'homme

✓ **Contenu de la protection**

- Licenciement pour motif personnel ou économique : autorisation préalable de l'inspection du travail ;
- Modifications du contrat de travail ou des conditions de travail : accord du salarié



Santé, sécurité et conditions de travail des salariés

Section 4





4.1 L'obligation de prévention de l'entreprise

4.2 Droit de retrait

4.3 Le harcèlement moral

4.4 Le harcèlement sexuel

4.5 Les risques psychosociaux

4.6 Accident du travail

4.7 Maladie professionnelle



4.1 L'obligation de prévention de l'entreprise

✓ Article L. 4121-1 du code du travail :

- « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 [Facteurs de risques professionnels] ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

✓ Article L. 4121-2 du code du travail :

- « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé. 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.»

✓ Un arrêt important de la Cour de cassation (Cass. soc. 1er juin 2016, n° 14-19.702) :

- « Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser. »



4.2 Droit de retrait

- ✓ **Notion**
 - Droit du salarié, lorsqu'il pense être dans une situation de danger « grave et imminent »
 - Danger présentant un risque pour sa vie ou sa santé : Menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique
 - Le salariés doit signaler la situation à son employeur (mais pas besoin d'accord)
- ✓ **Conséquences**
 - L'employeur ne peut contraindre de reprendre le travail dans les mêmes conditions
 - Il ne peut pas le sanctionner pour avoir utiliser son droit de retrait dans une situation de danger



4.3 Le harcèlement moral

- ✓ Article L. 1152-1 du code du travail : *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*
- ✓ A noter :
 - La nécessité d'une répétition ;
 - Une dégradation des conditions de travail recherchée ou constatée ;
 - Un risque d'atteinte à la dignité, la santé ou la carrière ;
 - Pas de notion d'intention.



4.4 Le harcèlement sexuel

✓ 1/ Le harcèlement sexuel « *d'ambiance* » :

- « *propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » (art. L1153-1 1°)
- A noter :
 - La nécessité d'une répétition ;
 - Une atmosphère « *hostile* » ;
 - Sont visés les faits répétés du type blagues à caractère sexuel, remarques déplacées, etc. ;
 - Pas de notion d'intention.

✓ 2/ La pression exercée

- « *toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* » (art. L1153-1 2°)
- A noter :
 - Pas de répétition mais un acte unique ;
 - Pas de notion d'intention au sens strict ;
 - Un acte de nature sexuel et non un acte sexuel ;
 - Pas nécessairement d'intérêt personnel de l'auteur.



4.5 Les risques psychosociaux

✓ Définition de l'INRS :

- Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :
 - du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
 - des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
 - des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).
- Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

✓ Mesurer les enjeux de la prévention des risques psycho-sociaux et du stress au travail

- Enjeux humains : le collaborateur comme autre soi
- Arrêts maladie : un enjeu organisationnel
- Enjeux de taux AT (montant de la cotisation auprès de la sécurité sociale majorée en cas d'accident)
- Contentieux de la faute inexcusable (condamnation à indemniser le salarié)
- Risque pénal : la mise en danger délibérée
- Risque de contentieux prud'homal



4.6 Accident du travail

- ✓ **Les règles applicables relèvent de la législation relative aux accidents du travail du régime général de sécurité sociale (art. L. 431-1 du Code de la Sécurité sociale)**

- ✓ **Comment définir un accident du travail :**
 - *« est considéré comme accident du travail , quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».*

- ✓ **Obligations du salarié et de l'employeur :**
 - Le salarié doit informer l'employeur le jour même de l'accident ou, au plus tard dans les 24 heures (sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime)
 - L'employeur doit informer la CPAM de la victime dans les 48 heures de l'accident (non compris les dimanche et jours fériés) et lui transmettre les éléments de salaire du salarié permettant de calculer son indemnisation.



4.7 Maladie professionnelle

- ✓ **Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné**

- ✓ **D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles :**
 - s'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié
 - et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %

- ✓ **Quel est le rôle du médecin de prévention ou du médecin du travail ?**
 - Les problèmes de santé au travail peuvent utilement être prévenus par un travail de fond en concertation avec le médecin du travail.



TEMPS DE TRAVAIL

Section 5



5.1 Durée et aménagement du temps de travail (1/2)

- ✓ **Définition**
 - Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles
 - Se distingue ainsi des pauses
- ✓ **Temps spécifiques non inclus dans le temps de travail effectif**
 - Temps de repas et de trajet = hors du temps de travail
 - Le temps de trajet pour se rendre de son domicile sur son lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif
- ✓ **Durée légale : 35 heures par semaine**
- ✓ **Pour les salariés autonomes dans leur travail : décompte en jours possible : 218 jours par an : forfaits jours**
- ✓ **Durée maximales de travail (hors cas particuliers)**
 - 48 heures par semaine
 - 44 heures par semaine sur douze semaines consécutives glissantes
 - 10 heures par jour mais amplitude de 13 heures par jour
- ✓ **Repos :**
 - Durées minimales de repos pour tous : 11 heures consécutives par jour de repos et 35 heures par semaine de repos
 - Repos hebdomadaire le dimanche



5.1 Durée et aménagement du temps de travail (2/2)

- ✓ Durée légale : 35 heures par semaine
- ✓ Pour les salarié autonomes dans leur travail : décompte en jours possible : 218 jours par an
- ✓ Durée maximale hebdomadaire
 - 48 heures par semaine
 - 44 heures sur douze semaines consécutives glissantes
- ✓ Durée quotidienne maximale : 10 heures par jour mais amplitude de 13 heures par jour
- ✓ Durées minimales de repos : 11 heures par jour et 35 heures par semaine de repos
- ✓ Repos hebdomadaire samedi – dimanche (dimanche en droit public + 11 h avant après)
- ✓ Négociation d'accord sur le temps de travail : annualisation, forfait jours, etc.



Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par un juriste ou un avocat.

Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel.

Téléphone :

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

Bureau de Strasbourg :

87 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

Bureau de Mulhouse :

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :

<https://philippotavocat.fr>



P H I L I P P O T
AVOCAT

