

sources du droit du travail :

hiérarchie
↓

- 1) normes internationales et communautaires, 2) loi
- 3) conventions collectives : nationales, régionales
cc de branche = accord collectif de certaine branche
- 4) contrat de travail = dispositions particulières
- 5) usages d'entreprises : pratiques habituelles (ex: 13^e mois)
non imposé par 3) ou 4)

Principe fondamental du droit du travail = ^{principe} droit de faveur : ⊕ on descend bas de la hiérarchie ⊕ on doit être favorable au salarié (ex: le contrat de travail ne peut pas être ⊖ favorable q la convention collective
→ période d'essai ⊕ ou ⊖ longue)

Chap 1 : Les contrats de travail

I. Le CDI

Le Contrat de droit commun (≠ contrats d'exception).

A. La sélection des candidats

Réglémentée par le code du travail notam^t pr interdite les discriminations à l'embauche.

Pb: impossible pr le candidat de prouver qu'il est victime d'une discrimination.

→ généraliser le cv anonyme.

B. conditions de fond du CT

échange de consentem^t entre les 2 parties (ne doit pas être vicié : ex: le candidat a menti sur ses diplômes)

vici de consentement → nullité du contrat en général,
ici → licenciement

- avoir au \leq 16 ans - et entre 16 et 18 ans, il faut l'autorisation parentale.
- l'objet ne doit pas être contraire aux bonnes mœurs (ex: ne pas employer un étranger sans carte).
- ~~Le contrat~~ Pas de contrat écrit obligatoirement.
- médecine du travail \rightarrow aptitude du salarié
- période d'essai.

↳ Clause de ^{non-}concuence:

interdit au salarié de se faire embaucher par la concurrence postérieurement à la rupture de contrat de travail, de s'intéresser (prise de participation) à une entreprise concurrente.

↳ entrave à la liberté du travail de :

- limitée ds le tps (1 à 2 ans)
- limitée ds l'espace (dépend du rayonnem^t de l'ent)
- selon le rôle du salarié, son importance justifiée par l'intérêt de l'ent
- contenu une contrepartie pécuniaire pour le salarié (20-50% du salaire)

II Le CNE

CDI de type particulier : pdt les 24 1^{er} mois la rupture est libre. Pr une entreprise de 20 salariés au plus (\neq ce ac CPE). Ns le principe de faveur s'applique (ex: période d'essai de 2 mois au lieu de 2 ans). En dehors du contexte de faute grave, préavis de 2 semaines pr une ancienneté de 1 à 6 mois et 1 mois sinon.

Indemnité de 8% du salaire brut, 2% pr les services de l'emploi.

Si 4 mois de travail \rightarrow alloc pvt 2 mois de 16,40 €/jour (6 mois pr les autres contrats).

3 mois / l'employeur entre 2 CNE,
CNE disparaît à court terme \rightarrow déclaré contraire aux normes internationales du travail.

\hookrightarrow Pb pr les employeurs: si ds qqes années on déclare le licenciement sans motif abusif, les employeurs licenciant aujourd'hui des employés peut être attaqué en justice.

III - de CDD

Contrat d'exception; conclut q ds certaines conditions m droits q pr les autres contrats.

A. Cas de recours au CDD

Si non respect des règles CDD
 \hookrightarrow CDD devient CDI

def: CDD ne peut avoir ni pr objet ni pr effet de pourvoir durablem^t un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, et ne peut être conclut q pr l'exécution d'une tâche prévue et temporaire.

Cas de recours:

- emplace^t d'un salarié suspendu.
- accroissem^t temporaire d'activité.
- emplois à caractères saisonniers.
- CDD dits d'usage (profession où il est d'usage d'avoir recours à des CDD \rightarrow enseignem^t, spectacle, ...)

B. Conditions de formes

Doit impérativem^t être écrit (à CDD).

mentions obligatoires = droits de recours, terme du CDD, cas

renouvelé 1 seule fois, pas \oplus de 18 mois (durée initiale \oplus renouvellement), terme du contrat imprécis (ex: embauche jusqu'au retour de la personne malade) \Rightarrow durée minimale, période d'essai

Doit $\hat{=}$ remis ds les 48h.

Seul le salarié peut demander la requalification du CDD en CDI.

C. L'exécution du CDD.

La période d'essai: la loi fixe la période d'essai. ± 1 sem et la lim de 2 sem pr les CDD $<$ 6 mois. 1 mois maxi sinon. \rightarrow calculée sur la durée minimale.

si non
CDD \rightarrow CDI

La rupture anticipée du CDD. Sur l'accord des parties, sur faute grave ^{ou l'absence de} d'une des deux parties, force majeure (fait ^{ou l'absence de} imprévisible, inévitable et extérieur). Un employé peut démissionner s'il justifie d'une embauche en CDI. Cas d'incapacité médicale constatée. Si la rupture n'est pas motivée par un de ces cas l'employeur doit payer le salaire jusqu'à la date de fin du contrat. Un employé qui démissionne sans CDI doit payer son salaire à l'employeur jusqu'à la fin du contrat. Après rupture = indemnité de précarité (10% du montant total perçu).

La succession de CDD sur 1 m poste: l'employeur ne peut pas avoir recours à 1 CDD sur 1 m poste aut expiration d'1 délai = $\frac{1}{3}$ de la durée du contrat initial (renouvellement inclus) si durée au $\hat{=}$ à 14 j, $\frac{1}{2}$ si durée $<$ 14 j. 1^{er} CDD conclut sans connaissance de cette règle est 1 CDI.

Ds le cas d'1 remplacement pas de délais si nouvelle absence. Ds le cas de travaux urgents, CDD saisonniers, d'usage pas de délai. Ni en cas de rupture du fait du salarié ou refus du salarié de renouvellement de son contrat.

La succession de CDD ac le m salaire: si le contrat se poursuit à l'échéance du terme \rightarrow reconduction en CDI

démission
pas possible

ms cela ne fait pas obstacle au placement d'un salarié absent. \oplus ieurs cas nécessaires au même salarié pr les cas saisonniers et d'usages (\neq renouvellement).

IV Le travail à temps partiel

Contrat d'exception.

A. Définition.

Tt salarié travaillant \ominus q la durée légale du travail (35h/semaine) est un travailleur à tps partiel.

B. Liberté d'utilisation du tps partiel

L'employeur a la liberté d'organiser du tps partiel de son entreprise ms n'est pas obligé d'accéder à une demande d'un salarié de passer à tps partiel (sauf ds le cas d'un congé parental).

C. Contenu du contrat

Doit être écrit sinon c'est 1 CRT à tps plein.
Il doit contenir : la durée du travail à tps partiel, la répartition des heures ~~entre~~ les jours de la semaine, les ^{circonstances} mesures de lesquelles l'employeur peut modifier les horaires, une clause relative aux heures complémentaires (fs au dessus des 35h) pas \oplus de 10% de \oplus que les horaires normales payés au taux normal. Les conventions collectives peuvent relever ces 10% jusqu'à 1/3, les heures effectuées entre le 1/10 et le 1/3 sont payées d'une majoration de 25%.

D. L'égalité des droits.

Les salariés à tps partiel bénéficient des m droits q les salariés à tps plein (ex: m période d'essai). Ils bénéficient des m droits de congés payés.

E. Le retour au temps plein.

Le salarié à tps partiel ne peut pas passer automatiquement à tps plein ms il est prioritaire si un emploi à tps plein se libère de l'entreprise.

B. Section 2? La suspension du contrat de travail.

Elle peut être disciplinaire, collective, individuelle, notifiée ds le contrat de travail (ex: durant les congés payés)...

I. La maladie ordinaire

A) L'arrêt de travail

Le salarié qui est malade doit immédiatement prévenir son employeur et doit lui faire parvenir un certificat médical. Pdt la maladie, le contrat de travail est suspendu, le salarié est dispensé de son obligation de travailler et l'employeur est dispensé de lui verser son salaire. L'employé ne reçoit que ses indemnités. P les salariés ayant de l'ancienneté, l'employeur doit verser des indemnités supplémentaires (ancienneté: à partir de 3 ans). Le salarié perçoit 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pdt les 30 1^{ers} jours de l'arrêt de travail. Pdt les 30 jours suivants, le salarié peut prétendre aux 2/3 de sa rémunération brute. La loi ajoute q ces tps st augmentés de 10 jour période d'ancienneté de 5 ans en plus ds 3 ans. Mais période max est de 90 jours. Conventions collectives @ favorables.

sur 12
mois
successifs

B. La reprise du travail

Si l'arrêt de travail a duré \leq de 3 sem, l'employé reprend son poste normalement. Sinon, l'employeur a l'obligation de lui faire passer un exam chez le médecin du travail qui va juger de son aptitude à reprendre son poste. C'est cet exam qui met fin à la suspension du contrat de travail. Délivrance d'un certificat d'aptitude ou d'inaptitude totale ou pr certains postes. (1^{er} exam de la visite + 2^{ème} 15 jour d'arrêt)

⇒ délai d'1 mois pdt lequel l'employeur licencie le salarié ou le reclasse, s'il ne fait pas, il doit reprendre le paiement du salaire.

C. La maladie et le licenciement

- 1) Le licenciement fondé sur la maladie du salarié est nul si l'employeur le licencie sur son état de santé. Le salarié a alors droit à une réintégration dans l'entreprise. La jurisprudence permet ce licenciement si l'employeur prouve que l'entreprise est désorganisée et qu'il est de la nécessité de pourvoir le poste de façon définitive (càd qu'il ne peut pas prendre 1 remplaçant en CDD ou en Intérim). (+ hr de gre auxquelles €)
- 2) L'employeur peut licencier pr une cause extérieure si la maladie pdt la période de suspension.

II. La maladie professionnelle ou l'accident du travail

3 règles q pr la maladie ordinaire (certificat, ...)

A. Pdt la suspension du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas licencier le salarié pdt la suspension sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pr une raison non liée à la maladie.

ou à l'accident. Si d'employeur licencie le salarié pour une autre raison, le licenciement est nul.

B. La reprise du travail

L'employeur doit faire examiner le salarié par le médecin du travail s'il est en arrêt depuis au \ominus 8 jours. \hat{m} règles pr le certificat d'incapacité q la maladie ordinaire. As l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement. Si pas de reclassement \rightarrow licenciement \oplus indemnité de licenciement $\times 2$ (140 ^{$\times 2 = 115$} mois de salaire / année d'ancienneté _{de 10 ans}) + $\frac{1}{15}$ au delà \hat{a} partir de 2 années d'ancienneté) ou Conventions collectives \oplus avantageuses ms pas doublées. Si le licenciement est abusif, on verse 12 mois de salaire brut au salaire minimum.

III. La maternité

A. Le congé maternité

Le code du travail le fixe à 16 sem d'arrêt de travail réparties comme suit : 6 sem avt la date présumée de l'accouchement, 10 sem après (congé pathologique \rightarrow congé maladie qui bascule ensuite en congé maternité). Le contrat est suspendu, pas d'indemnité car le salaire est entièrement versé par la sécu si son salaire est en dessous du plafond (589), 80% sinon.

B. La protection contre le licenciement.

Le code du travail interdit le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, pdt le congé maternité et pdt les 4 sem qui suivent le congé maternité. Pdt le congé maternité, l'interdiction est absolue - Pdt l'état de grossesse et les 4 sem

suivant le congé maternité, l'employeur ne peut licencier la salariée qu'en cas de faute grave ou raisons majeures non liées à la grossesse. Sinon le licenciement est nul. Un licenciement est annulé si ds 1 délai de 15 jours après le licenciement la salariée expose un certificat de grossesse.

IV. Les autres congés.

A. Le congé parental d'éducation

11 salariée qui justifie d'1 an d'ancienneté à la naissance/adoption de son enfant peut demander 1 congé parental total ou partiel. L'employeur ne peut pas refuser le fps partiel. Durée d'1 an renouvelable 2 fois. L'employeur ne doit aucune rémunération à l'employé.

B. Les congés pr raisons familiales.

Accorde 4 jours pr le mariage du salarié. 3 jours pr chaque naissance ou adoption. 2 jours pr le décès du conjoint ou d'1 enfant. 1 jour pr le mariage d'1 enfant. 1 jour pr le décès d'1 parent. Conventions collectives + avantageuses.

C. Le congé de paternité.

11 jours consécutifs et 18 jours en cas de naissances multiples ds les 4 mois suivant la naissance/adoption. Il est distinct du congé de 3 jours.

D. Le congé pr création d'entreprise.

2 ans d'ancienneté → bénéficie de ce congé, il est total ou partiel. L'employeur ne peut pas refuser. durée : 1 an renouvelable.

relative 1 fois.

Chap 2 : le pouvoir patronal.

Section 1 : le pouvoir de direction de l'employeur

La modification du contrat de travail :
L'employeur doit pouvoir modifier le contrat ds certaines mesures.

I. La distinction entre la modif. du contrat et le chgt des conditions de travail.

A. La rédaction du contrat

Si le contrat est détaillé, tt ce qui est mentionné est contractuel et dc non modifiable sans l'accord du salarié.

Si le contrat n'est pas écrit, ou sa rédaction est sommaire, c'est la jurisprudence qui règle les modifs. La rémunération est un elt du contrat, pour le modifier, il faut l'accord du salarié car c'est une modif du contrat, pas un chgt de conditions. Le chgt de la structure de la rémunération est soumis aux m règles.

La durée du travail (\neq heures) est un elt du contrat, pas de modif sans l'accord du salarié.

Les pts du salarié ne st pas une modif si les nouvelles pts st de m nature q les anciennes. On regarde aussi les responsabilités du salarié.

Des horaires de travail : A tps partiel, c'est 1 elt du contrat.

A tps plein, ce n'est pas une modif du contrat, en général (sauf si détaillé ds le contrat ou modif importante).

Le lieu de travail : l'indication du lieu ds le contrat est informative et le chgt du lieu de travail n'est pas

une modif du contrat du moment qu'on reste ds le m^e bassin d'emploi (appel à la jurisprudence).

II. Les conséquences d'une modif. du contrat.

L'employeur a besoin de l'accord du salarié.

A. Le salarié accepte : le contrat se poursuit aux nouvelles conditions. Si la modif a une origine économique, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée, il doit lui indiquer qu'il a 1 mois pour faire connaître sa position, le silence du salarié équivaut à une acceptation.

Si la modif a une origine personnelle : lettre recommandée, délais, le silence du salarié équivaut à un refus, pas de formalisme imposé.

Le salarié peut à tt moment exercer sur une modif de son contrat q l'employeur lui a imposé.

B. Le salarié refuse :

L'employeur a 2 choix : soit il maintient les anciennes conditions de travail, soit il engage une procédure de licenciement. Cas origine ^{perso} éco : justifié d'une cause réelle et sérieuse _{perso} éco.

III. Les conséquences et un chgt des conditions de travail

L'employeur peut l'imposer au salarié.

Si le salarié ne respecte pas les nouvelles conditions, c'est une faute qui peut justifier le licenciement.

Si l'employeur propose à l'employé, on est ds une modification du contrat et le salarié peut refuser.

Section 2: Le pouvoir disciplinaire

I. La sanction de la faute

A. La faute disciplinaire.

La faute n'est pas définie par le code du travail, c'est un agissement du salarié q l'employeur considère c'etant fautif. Seuls sont susceptibles de sanction les agissements de la poche du contrat de travail.

La faute n'existe pas si le salarié n'a pas respecté une obligation qui n'est pas licite. La faute ne doit pas être prescrite (délais de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits). Le délai n'est pas suspendu par les suspensions du contrat.

B. Les sanctions disciplinaires.

Le code du travail indique qu'une sanction est toute mesure autre que les observations verbales prises par l'employeur suite à un agissement considéré par lui c'etant fautif. Que cette mesure affecte immédiatement la présence, la carrière, la f^r ou la rémunération de l'employé.

Si l'employeur inflige un avertissement/blâme, pas de procédure disciplinaire.

sanctions: mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation, licenciement.

Le législateur interdit les sanctions pécuniaires (ex: payer les PV pris au la voiture de f^r).

Le code du travail interdit les sanctions dissuasives, par contre l'employeur n'est pas obligé de sanctionner de la m^{me} manière l salarié ayant commis la m^{me} faute ms il doit être capable de l'expliquer objectivement.

La jurisprudence interdit le cumul des sanctions p^r une m^{me} faute.

Le mix à pied disciplinaire et conservatoire ou conservatoire : lps de suspension par la procédure disciplinaire, ce n'est pas une sanction.

La sanction doit être proportionnée par rapport aux faits reprochés.

II. La procédure disciplinaire

A. La procédure simplifiée.

Procédure applicable par un avertissement. L'employeur doit informer le salarié par écrit les faits et l'avertissement.

B. La procédure normale.

Sanction qui affecte la présence, la f^r, la carrière ou la rémunération de l'employé

Entretien préalable. Convocation écrite, elle doit préciser l'objet de l'entretien, date, lieu et heure. Et la possibilité pour le salarié de se faire assister.

Si l'ent. a des représentants du personnel : l'employé se fait assister par une personne appartenant aux salariés de l'entreprise. Sinon, le salarié peut se faire assister par qqun de l'entreprise ou 1 conseiller du salarié externe à l'entreprise. L'entretien a lieu ds 1 délai de 5 jours ouvrables après réception de la convocation. Lors de cet entretien l'employeur indique au salarié les griefs qu'il a contre lui et recueille ses explications et lui dit qu'il envisage une sanction. Notification de la sanction par lettre recommandée, délai de 2 jours ouvrables après l'entretien (max 1 mois).

III. Le contrôle du juge

A. L'objet du contrôle judiciaire

Si l'employé estime qu'il est victime d'une injustice ou si la procédure n'a pas été respectée, il peut saisir la justice. Le conseil de prud'homme apprécie la régularité de la procédure. Si elle n'a pas été respectée, la sanction (autres que le licenciement) est annulée. Sinon le conseil vérifie si les faits reprochés existent et sont imputables à l'employé et si la sanction est bien proportionnée.

B. Les conséquences du contrôle judiciaire

Annulation de la sanction possible sauf pour le licenciement qui se règle pour des dommages et intérêts du cas d'une irrégularité de procédure.

Chapitre 3: Les conditions de travail

Lecton 1: Le salaire

I Les elts du salaire

A. Le salaire de base

Rémunération stable/fixe du salarié. Par principe, il est déterminé en f^o du nb d'heure effectuées. Il n'est dû q^{u'} si le travail est accompli (sauf congés payés, jours fériés, maladie, ...)

B. Les complém^{ts} et accessoires de salaire

1) Les avantages en nature: logement, nourriture, ... avantage octroyé au salarié alors q^{u'} c'est une charge qui lui incombe. Des charges doivent être payées sur ces avantages.

2) Des commissions et pourboires

idem

primes :

Soit qu'en à l'avance (ex 13^e mois) soit ponctuel, soumis aux cotisations de sécu.

II. La fixation du salaire

A. Le principe "À travail =, salaire ="

Pr un m travail, l'employeur est tenu de garantir l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Sauf sur critère objectif (ex : ancienneté) le salaire doit être égal pour les employés de la même situation.

B. Le salaire minimum.

1) Le minimum conventionnel.

Conv. Collectives fixent des salaires minima. Sinon le salaire minimum est le SMIC.

2) Le SMIC.

Si pas de CC ou pas de négociations de la CC depuis longtemps. SMIC : salaire en dessous duquel aucun employé ne peut être rémunéré. Rémunération horaire (depuis le 1^{er} juillet 06 : 8,27 €_(brut)). Révisé tous les ans.

⇒ 1254,31 € / mois pour les 35h.

II. Le paiement du salaire.

A. Le principe de la mensualisation.

Le code du travail indique que les salaires doivent en principe être payés au 1^{er} x par mois. À salaire même si il n'y a pas le même nombre de jours dans tous les mois. Les actions en sursis de salaire se prescrivent en 5 ans (comprend les primes, ...)

Section 2: La durée de travail

I. La détermination de l'horaire de travail

A. L'horaire hebdomadaire.

Horaire fixé de le cadre de la semaine civile. Fixé par l'employeur. 6 jours, 5 1/2 jours ou 5 jours. Une répartition de 0 de jours \rightarrow conv. collectives. L'employeur peut répartir l'horaire sur 4 semaines (35h en moy sur 4 sem). Forfait annuel, mise en place de travail de nuit (interdit aux mineurs) \rightarrow 21h/5h.

B. La durée légale du travail:

Abaisse de 39h à 35h par les lois Aubry. Au delà des 35h, seuil de déclenchement des heures sup. Durées maximales: journalière: 10h/jour, hebdomadaire: 48h ponctuellement ms 44h en moy sur 12 sem. Principe de repos quotidien de 11h.

C. Les heures supplémentaires

De le cadre de la semaine civile (pas de compensation). L'employeur peut librement faire faire des heures sup à son employé de le cadre d'un contingent de 480h/an. Au delà \rightarrow autorisation de l'inspecteur du travail. Les conv. coll. fixent d'autres contingents. Distinction entre les entreprises de \oplus de 20 salariés et celles de \ominus . \oplus de 20: 8 1^{ères} heures sup \rightarrow majoration de 25%, au delà, 50%. \ominus de 20: 4 1^{ères} heures \rightarrow 10%, 4 suivantes \rightarrow 25%, au delà, 50%. Il est possible de remplacer la majoration de salaire par un tps de repos équivalent (soit paiement + majoration en tps de repos soit pas de paiement + 1h + majoration en tps de repos) \rightarrow pr ne pas dépasser le contingent de repos.

Repos compensatoire obligatoire =

⊕ de 20 salaires : 50% des heures au delà de la 41^è h de la limite du contingent annuel. 100% au delà de 35 h au delà du contingent annuel. (en ⊕ des majorations).

⊖ de 20 salaires : repos de 50% au delà du contingent.

D. Le repos hebdomadaire

aucun salarié ne peut travailler ⊕ de 6 jours/sem. Le repos hebdo min de 1 jour doit être donné le dimanche.

II. Les congés payés.

Le droit aux congés payés date de 1936. Il s'agit d'un droit à des congés payés dès lors qu'il a travaillé une certaine période. Il sont calculés sur une période du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. On parle de tps de travail effectif (sans les suspensions du contrat) sauf conv. coll. 2,5 jours par mois de travail.

A. Le congé payé annuel.

Jours ouvrables = 2,5 j/mois → 5 semaines

ouvrés = 2,08 j/mois → 5 semaines

Les jours acquis durant la période du 01/06/N au 31/05/N+1 doivent être utilisés du 01/06/N+1 au 31/05/N+2. Période de congé où il faut prendre 4 semaines : Juillet à octobre, 4 sem en dehors.

B. L'indemnité de congé payé:

Au moment de la prise de congé, l'employé perçoit une indemnité - soit maintien du salaire soit règle du 1/10^{ème} (rémunération annuelle / 10 → pr la rémunération de ts les congés de l'année). L'employeur doit donner la rémunération la plus importante. Valable également à la rupture de contrat (il faut payer les congés acquis et non encore utilisés).

C. Jours férié

Seul jour légalement férié: le 1^{er} mai. Si travaillé, majoration de 100%. Les conv. collective prévoient d'autres jours fériés avec compensations. Convention de solidarité = Lundi de Pentecôte généralement.

Partie

Chapitre 1: Le licenciement

Section 1: Rupture autre que le licenciement

I. La démission.

acte unilatéral par lequel le salarié rompt son contrat de travail, prévus. Dommages et intérêts pr l'employeur. L'employé n'a pas à motiver sa démission. Il n'existe aucun formalisme légal. La démission est libre, sérieuse et non équivoque → écrit. de salarié peut revenir sur sa démission (pas de délai). Ne doit pas être soumise à la possession de l'employé. L'employé peut faire imputer la rupture à l'employeur. Conv. coll. pr le prévus.

II. La force majeure.

Cause de rupture à part entière extérieure et irrésistible. Si cette cause est imputable à l'employeur → licenciement abusif.

III - Procédures de réhabilitation judiciaire ou de prise d'acte de rupture exercées par le salarié, examinées par la commission → licenciement abusif ou → démission.

Prise d'acte de rupture = le salarié ne travaille pas le tps q la commission se rend son jugement.

réhabilitation judiciaire = il maintient son poste.

IV. ~~la rupture négociée~~ Rupture négociée
Rupture à l'initiative de l'employeur et de l'employé, pas de chômage sauf si motif éco → initiative de l'employeur.

Section 2: le licenciement par motif personnel.

L'employeur doit justifier sa décision en arguant d'une cause réelle et sérieuse.

I. Le motif de licenciement

A. Le motif de cause réelle et sérieuse

Analyse de la jurisprudence.

Réelle = repose sur des faits objectifs, existe, et est exacte (repose sur la véritable cause).

Sérieuse =

Notif sérieux de licenciement = jurisprudence.

Pdt l'exécution du travail, ou vie personnelle si cela trouble le fonctionnement de l'entreprise.

La charge de la preuve n'incombe à aucune des parties sauf si faute grave ou faute lourde (à l'employeur de prouver). Si doute subsiste, il profite au salarié.

II. Le motif personnel

A. Le licenciement disciplinaire

Fondé sur une faute du salarié. 4 types de fautes: faute légère qui ne constitue pas une cause réelle et sérieuse (ex: retard). La faute d'une certaine gravité (causes R et S de licenciement) permet à l'employeur de rompre le contrat ms préavis et indemnité de licenciement. Préavis: de 1 mois pr 1 ancienneté de 6 mois à 2 ans et 2 mois après 2 ans.

Nécessaire de voir conventions (parfois préavis @ long).

indemnité: 2 ans d'ancienneté, $\frac{1}{10}$ de mois de salaire (au jour d'arrêt du courrier) par année d'ancienneté @ $\frac{1}{15}$ pr les années au delà de 10 ans (en @ des $\frac{1}{10}$). L'ancienneté se calcule jusqu'à la fin du préavis et des mois d'ancienneté (promote) ms pas des jours @ voir conv. coll.

Faute grave: jurisprudence → faute qui empêche le maintien du contrat pdt le hrs des préavis (ex: abandon de poste, prise des congés sans l'accord de l'employeur, vol, insultes, ... mais il faut la preuve de la faute).

Pas de préavis, pas d'indemnités ms droit à l'indemnité de congés payés et au chômage: soumis à l'appréciation des juges.

La faute lourde: extrême gravité qui caractérise l'intention

II. ~~7100~~ ~~7100~~
du salarié de suite à l'employeur (ex: concurrence déloyale). Idem faute grave & pas d'indemnités de congés payés. Svt commission pr déterminer les droits du salarié au chômage.

B. Le licenciement non disciplinaire.

Pas fait sur une faute du salarié: incapacité médicale, insuffisance de résultats / professionnelle. Prouvés, indemnités congés et licenciement.

III. La procédure de licenciement

A. Convocation préalable

entretien obligatoire. V. ^{convoc} objet de l'entretien (licenciement envisagé), date, heure, lieu, possibilité de se faire assister (sinon licenciement abusif ≠ irrégularité de procédures)

B. La tenue de l'entretien.

Délai de 5 jours ouvrables entre ^(reception) convoc. et entretien.
Dire au salarié qu'on envisage de le licencier, explications des faits.

C. Notification du licenciement.

2 jours ouvrables entre entretien et notification du licenciement. Lettre ~~recom.~~ de conseil. Lettre expédiée ds le mois qui suit l'entretien. La lettre doit détailler le motif du licenciement.

IV. La sanction des irrégularités.

A. Irrégularité de procédure.

En ce cas, l'employeur doit verser une indemnité qui ne peut pas être > à 1 mois de salaire.

B. Irrégularité de fond
motif insuffisant → licenciement abusif.

Cas ⊕ 2 ans d'ancienneté ent. d'au ⊖ 11 salaires
& dommages et intérêts: au ⊖ 6 mois de salaire.

Autre cas: dommages et intérêts en f^t du préjudice
subi: (déterminés par le juge, pas de planches).

Section 3: Le licenciement pr motif économique

def de motif eco: motif non inhérent à la personne du salarié.

• Résulte soit d'une suppression de poste soit d'un
transf. d'emploi soit refus de l'employé d'un motif
de son contrat.

• Doit être consécutif soit à des difficultés de l'ent. soit
à des mutations technologiques ou sauvegarde de la
compétitivité.

notification de ces 2 pts ds la lettre de licenciement.

L'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement.

Critères d'écarts de licenciement: raison quel employé
va être licencié. Ils s'appliquent par catégorie
prof, ancienneté, charges de famille, difficultés
pr. recherche en emploi, handicap, valeurs professionnelles.

Procédure dépend du nb de licenciés.

Normes postérieures: dispositif d'accompagnement =
convention de reclassement personnalisée (6 mois), priorité
de réembauchage.

51

Exo : Entreprise de 100 salariés
 Convr. coll. des bureaux d'études techniques
 1 salarié qui a été en congé maternité
 (M^{me} Nartin) du 02/05/03 et avait indiqué à
 son employeur des congés payés jusqu'au 30/09/03
 Pour assurer son remplacement l'employeur recrute
 1 salarié en CDI et le CD indique : embauché
 durée déterminée de 5 mois du 02/05/03 au
 30/09/03 sans autre précision. Pour le congé
 maternité, M^{me} Nartin indique qu'elle souhaite
 prendre le congé parental de 3 ans jusqu'au
 30/09/06. L'employeur indique au salarié en
 CDI un nouveau contrat d'1 durée du
 30/09/03 au 30/09/06. Le 30/09/06 l'
 employeur met fin au CDI. Remunération de
 2000 € brut/mois, ses bulletins de paie indiquent
 qu'elle est cadre position 2-2 coeff 130.
 Quelles peuvent-ê ses revendications.

Pas de motif pour justifier le CDI → requalification
 du CDI en CI.

p. 1755 : salaire minima des cadres : 2294,50 €
 date de @ de 5 ans de rappel de salaire :

$$182,30 \times 60 \text{ mois} + 248 \times 12 \text{ mois} + 296,50 \times 9 \text{ mois} = 9292,50 \text{ €}$$

+ indemnité de congés payés (10% du rappel de salaire)
 = 929,25 €

$$\Rightarrow 9292,50 + 929,25$$

Rupture CDI → licenciement : pas de préavis

↳ indemnités de préavis : 3 mois x 2294,50 = 6883,50 € + 688,35 €

↳ indemnités de licenciement : @ de 2 ans d'ancienneté

durée de 3 ans et 4 mois + 3 mois de préavis = 3,58 années

1/3 mois par année : 3,58 / 3 x 2294,50 = 2738,10 €

↳ licenciement abusif : procédure, motif, ...

congés payés payés

on peut le salair de depuis m 07, le p favorab

2 ans d'ancienneté ⊕ entrée de 2 salaires:
au ⊖ 6 mois x 2294,50 =

TOTAL :