



Lyon 1

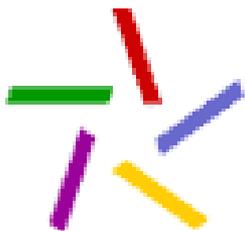
Institute of
Technology

← Lyon

Institut Universitaire de Technologie A - Université de Lyon 1



COURS DE DROIT DU TRAVAIL RELATIONS INDIVIDUELLES



I.U.T.A
LYON 1

Jean-François Paulin

Maître de conférences en droit privé

www.jfpaulin.info

PRESENTATION

- Organisation de l'enseignement de droit du travail
 - Un cours magistral de droit du travail (cours annuel)
 - Des TD de droit du travail au 1^{er} semestre (au 2nd semestre en AS). TD au 2nd sem. option RH
- Les objectifs
 - Comprendre le cadre d'une relation juridique incontournable
 - Etre en capacité d'appliquer quelques règles essentielles et d'analyser des situations de faits mettant en cause ces règles
 - Porter un regard intéressé sur l'actualité sociale en France
- Evaluation
 - En TD : 2 notes oral + 1 cas pratique (devoir sur table)
 - En CM : 1 note par semestre

SYNOPSIS

Introduction générale

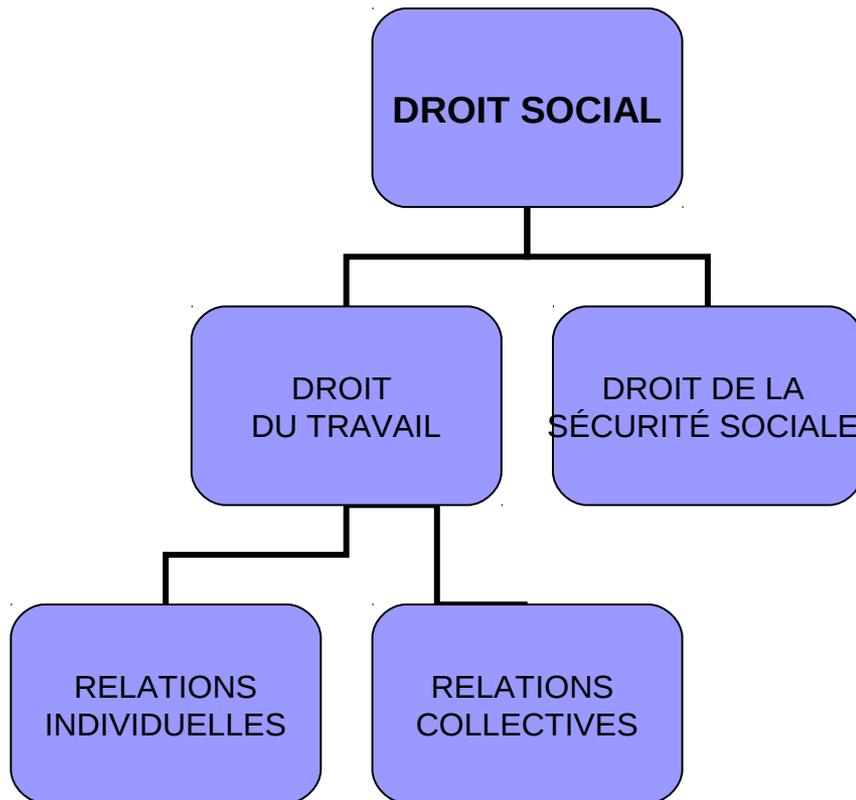
- 1 Les sources du droit du travail
- 2 La rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- 3 La conclusion du contrat de travail
- 4 L'exécution du contrat de travail
- 5 Les conditions du travail

INTRODUCTION GÉNÉRALE

- Définition du droit du travail
- Bibliographie
- L'intérêt à l'étude du droit du travail
 - La place du travail dans nos sociétés
 - Quelques données
- Situation historique du droit du travail
- Le contrôle de l'application du droit du travail
 - Les conseils de prud'hommes
 - L'inspection du travail
- Le domaine du droit du travail

INTRODUCTION

Champ de la présentation



- **Droit du travail :** c'est l'ensemble des règles applicables aux relations de travail entre **employeurs** et **salariés** dans toutes les **professions de nature privée**.

INTRODUCTION

Bibliographie

- A. Supiot, Introduction au droit du travail, Que sais-je ? PUF
- E. Dockès, Droit du travail, coll. Hypercours, Dalloz 2009
- J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant, Ed. Liaisons 2009
- A. Jeammaud, J. Pélissier, A. Supiot, Précis Dalloz, Droit du travail, 2009
- Lamy social & Mémento social F. Lefebvre (mises à jour annuelles)
- Etudes de la DARES
- www.travail.gouv.fr
- www.legifrance.gouv.fr

INTRODUCTION

L'intérêt à porter au droit du travail

- Le travail occupe dans nos sociétés une place centrale (travail fait social total)
 - Une question de droit est une question de société
- Lorsqu'une personne a une activité professionnelle, elle est presque nécessairement en rapport avec le droit du travail
 - En qualité d'employeur et/ou de chef d'entreprise
 - En qualité de salarié exerçant ou non une délégation de pouvoir
 - 90% de la population active exerce une activité à titre subordonnée

QUELQUES DONNEES

Répartition des établissements selon le nombre de salariés employés

Nombre de salariés	Au 1.1.2000	unités en %	Au 1.1.2006	unités en %
Aucun salarié	1 346 642	49,14	1 810 633	58,61
De 1 à 9 salariés	1 186 502	43,30	1 054 493	34,14
De 10 à 499 salariés	205 496	7,50	222 511	7,20
500 et plus	1 620	0,06	1 537	0,05
Total	2 740 320	100	3 039 603	100

QUELQUES DONNEES

Emplois « publics » et privés

Ensemble de la fonction publique	5 304 700	21,3%
Dont fonction publique d'Etat	2 543 000	10,2%
Fonction publique hospitalière	1 024 000	6,5%
Fonction publique territoriale	1 613 000	4,1%
Emplois aidés	124 000	0,5%
Organismes publics hors fonction publique	138 200	0,6%
Organismes privés à financement public (secteur associatif)	710 000	2,9%
Entreprises publiques industrielles et commerciales	712 000	2,9%
Total de l'emploi public	6 684 900	27,6%
Total de l'emploi privé	18 005 000	72,4%
Emploi total	24 870 000	100%

QUELQUES DONNEES

- Accident du travail
 - En Europe (avant l'élargissement), 5 200 salariés décèdent suite à l'accident du travail
 - En France (2006), 537 accidents mortels (+13,3%)
- Emploi des femmes en France
 - 46,5% de la population active sont de femmes
 - 23,6 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 4,8 % des hommes
 - Lorsqu'un salarié gagne 100, pour le même emploi une salariée perçoit 80,1 et 77 lorsqu'elle est « cadre » !
 - 59 % des diplômés universitaires européens sont des femmes
- Salaire en France
 - Entre 1,3 et 3,6 millions de travailleurs pauvres. Seuil = 750 € pour une personne seule, 1 500 € / couple
 - En 2008, 1,15 million (↘) de personnes en France sont au RMI et perçoivent 425,40 € mensuels pour une personne seule
 - Salaire moyen : 1 850 € net par mois (2004)
 - Salaire médian : 1 484 € net par mois (2004)

INTRODUCTION

Situation historique du droit du travail

- **Conception récente**
 - Construction progressive : du travail sans droit à une législation ouvrière puis droit du travail (à partir de 1950)

- **« Dimensions » du droit du travail : relations individuelles et collectives**
 - Droit collectif s'opposant au droit individuel, droit naissant du corps social et non de l'Etat
 - Entreprise → collectivité de travail (cf. actes collectifs - convention collective, et faits collectifs - grève)

- **Rôle de l'Etat :**
 - République → forme de gouvernement et espérance sociale
 - Caractère d'ordre public du droit du travail. Tripartisme : syndicats – salariés / employeurs / Etat
 - Contrôle de l'application du droit du travail (en 2005, env. 1 800 contrôleurs et inspecteurs du travail / pénalisation du droit du travail)
 - Juridiction spécialisée du travail : Conseil des Prud'hommes

INTRODUCTION

Le droit du travail, un droit contrôlé

Les conseils de prud'hommes

■ Traits généraux

- Hommes preux, Loi du 18 mars 1806, en 1848 la juridiction devient paritaire et élective. En 1905 mise en place de la répartition. La juridiction est généralisée en 1979. Juges élus (5 ans), juges non professionnels
- Les Conseils de Prud'hommes ont rendu 199 795 décisions (↘) dont 44 019 référés. Depuis la réforme de la carte judiciaire (2008) : 208 conseils de prud'hommes

Le droit du travail, un droit contrôlé

Les conseils de prud'hommes

■ Organisation des CPH

□ Compétences

■ Matérielle

- Ils ne connaissent pas de tous les litiges relatifs à l'application du droit du travail, uniquement les litiges individuels naissant de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

■ Territoriale

- Principe : art. 42 du NCPC : domicile du défendeur pour les juridictions du fond
- Exception pour le CPH : Art. 517-1 - Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement ou est effectué le travail. Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.
Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. Toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite.

Le droit du travail, un droit contrôlé

Les conseils de prud'hommes

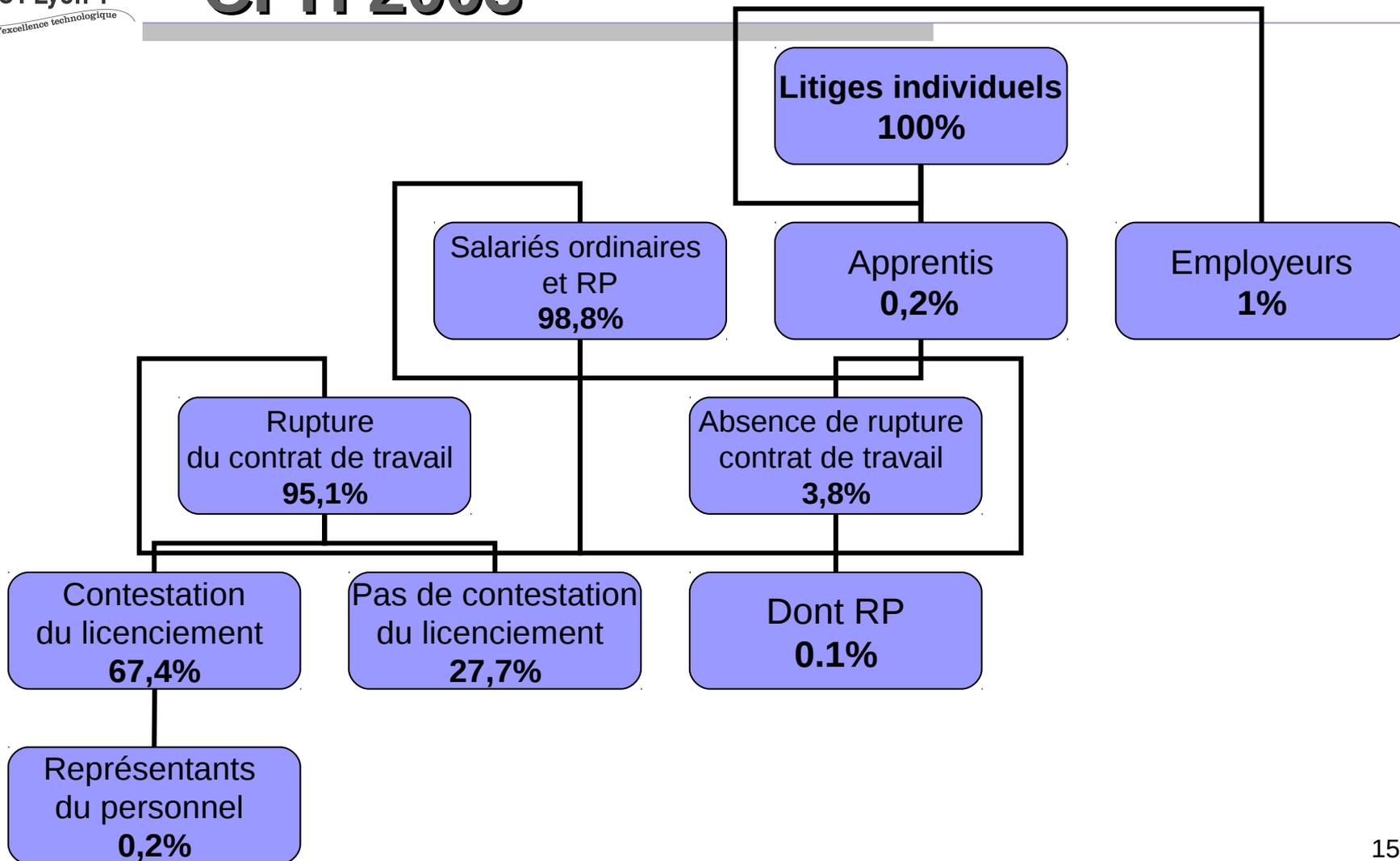
- « Professionnelle »
 - Sections spécialisées : commerce, industrie, agriculture, encadrement et activités diverses.
 - En principe, l'activité principale de l'employeur de droit privé détermine la section compétente (art. L.512-2)
 - Les cadres relèvent de la section encadrement.

■ Procédure

- Pas de représentation obligatoire mais possibilité de se faire assister par un défenseur syndical , comparution personnelle, procédure orale
- Voies recours appel et pourvoi en cassation.
- Litige pendant devant une Conseil des Prud'hommes : 13,8 mois durée moyenne

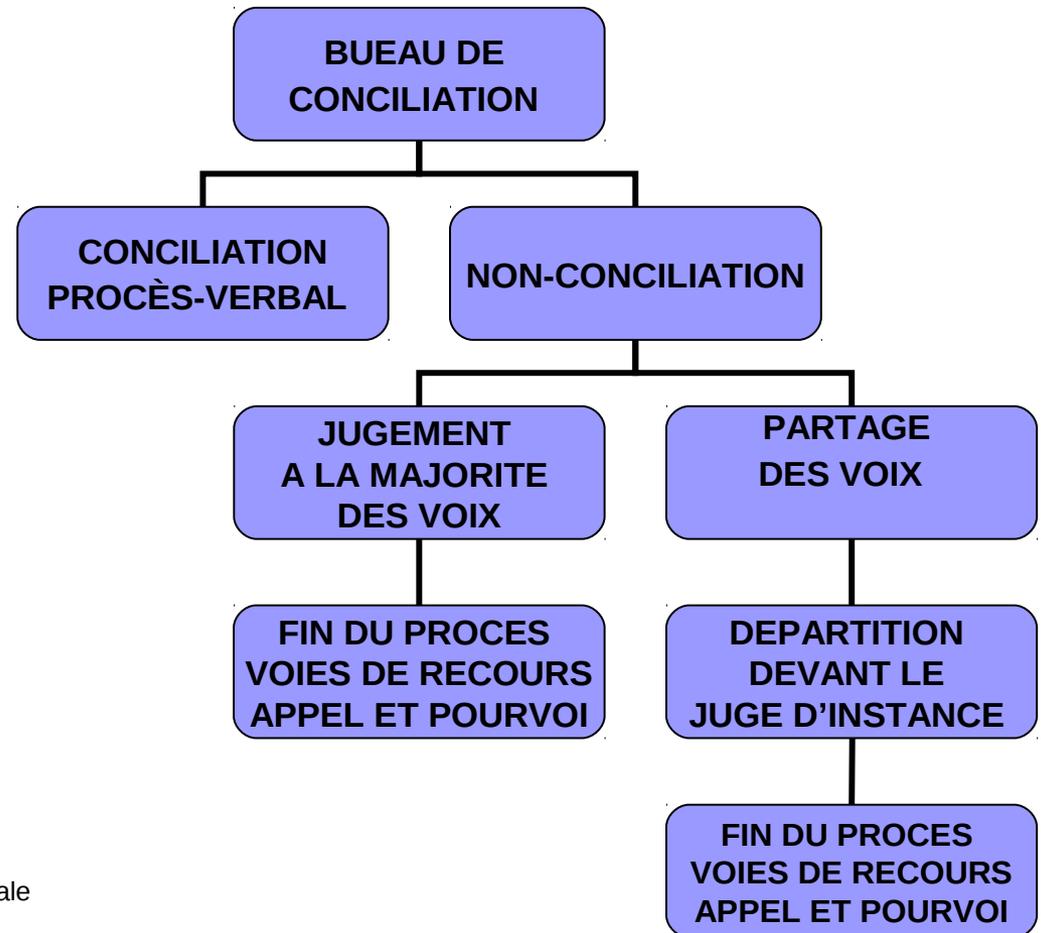
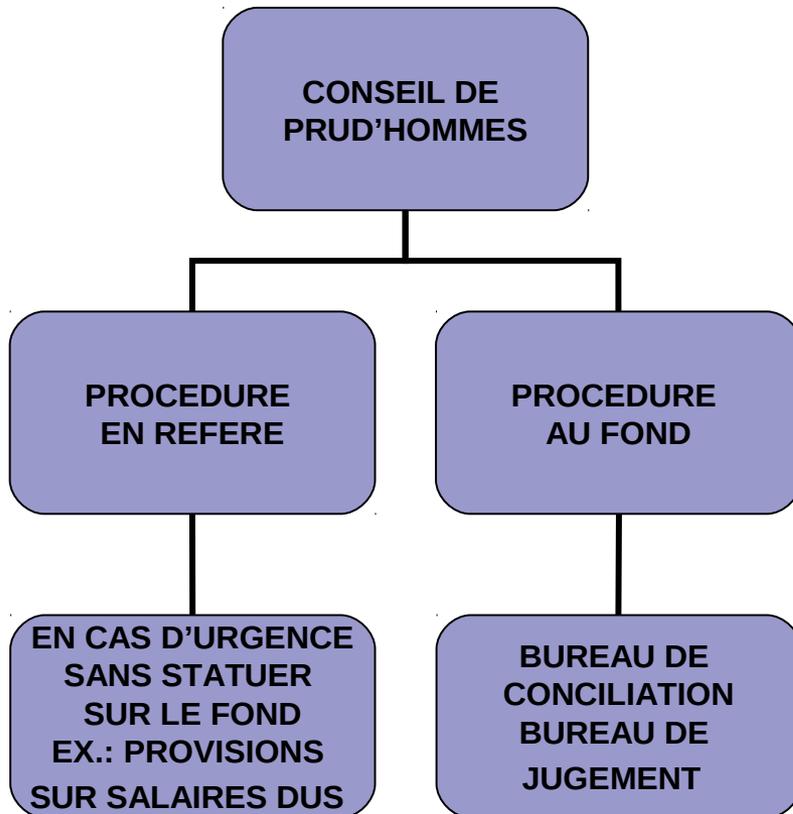
INTRODUCTION

Typologie des litiges devant les CPH 2003



INTRODUCTION

La procédure



Notes :

- (1)- formation paritaire, conseillers employeur et salarié à part égale
- (2)- dans le délai de 1 mois
- (3)- dans le délai de 2 mois. Le ministère d'avocat est obligatoire devant la chambre sociale de la Cour de cassation.
- (4)- Dans un litige opposant un organisme de Sécurité sociale et l'un de ses salariés, l'autorité de tutelle(Préfet) doit être mis en cause dès la phase conciliation. A défaut, la procédure est nulle.

INTRODUCTION

Elections prud'homales du 3 déc. 2008

■ Electorat

- Etre inscrit sur les listes électorales Salarié, demandeur d'emploi ou employeur, français ou non. Pour les salariés, l'employeur a dû procéder à la déclaration.
- Avoir 16 ans et ne pas être déchu de ses droits civiques

INTRODUCTION

Résultat des élections prud'homales

							34,00%
							21,81%
							15,81%
							8,69%
							8,19%

Taux d'abstention : 75,24% d'abstention en 2008 contre 41% en 1982.

INTRODUCTION

Le droit du travail, un droit contrôlé L'inspection du travail

- Corps, aujourd'hui interministériel, de fonctionnaires chargés du contrôle de la réglementation du travail.
- Lois de 1841 (travail des enfants), 1892 – création , avant ministère du travail (1906)
- Convention n°81 de l'OIT du 11 juillet 1947, ratifiée en 1950.
- Selon Conv. N°81, « Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection »
- Articles L. 8142-1 et suiv. du code du travail
 - En France (2005), 1 330 contrôleurs et inspecteurs du travail (GB, 3 fois plus !) pour + de 15 millions de salariés et 1,5 million d'entreprises. Le ratio selon le BIT devrait être d'1 inspecteur pour 10 000 salariés

INTRODUCTION

Le droit du travail, un droit contrôlé L'inspection du travail

- Indépendance (statut), principe général du droit qui a valeur législative
- Régulateur des rapports sociaux dans l'entreprise, rôle de prévention
- Pouvoirs :
 - Droit de visite des entreprises (cf. polémique sur le travail clandestin et étranger en situation irrégulière)
 - Droit d'interroger les salariés
 - Droit d'obtenir communication des documents légaux (ex.: cahier des mouvements du personnel, relevé des horaires de travail – astreinte)
 - Pouvoir d'injonction, droit de dresser des PV. Si risque pour l'intégrité des salariés saisine du juge des référés pour faire cesser le risque (fermeture temporaire de l'entreprise)
 - Pouvoir d'autorisation : licenciement des RP, dérogations aux durées maximales du travail

1. DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL



■ Exclusions :

- Activités professionnelles indépendantes
- Fonctionnaires

■ La qualification du contrat est l'opération qui consiste à déterminer, à travers les obligations engendrées par le contrat, la ou les catégories auxquelles ce contrat appartient, afin d'en déduire les règles qui lui sont applicables.

■ La qualification contrat de travail est d'ordre public en raison du caractère impératif de la loi.

■ Toutes activité peut être exercée à titre indépendant ou subordonné. Ce n'est donc pas la profession exercée qui détermine le statut du travailleur mais les conditions dans lesquelles le travail est accompli

DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

■ Objet du droit du travail

- Ce n'est pas toute activité professionnelle, c'est un travail subordonné
- Pas de définition légale de la catégorie juridique contrat de travail
 - **Contrat de travail** : le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage moyennant une rémunération en argent, le **salaire**, à exercer une **activité** au profit et sous la **subordination** d'une autre personne, l'employeur.
- **Subordination** – définition jurisprudentielle. C'est l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements
- Toutefois, la loi établit des présomptions légales de qualification contrat de travail (journalistes, VRP, assistante maternelle)

DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

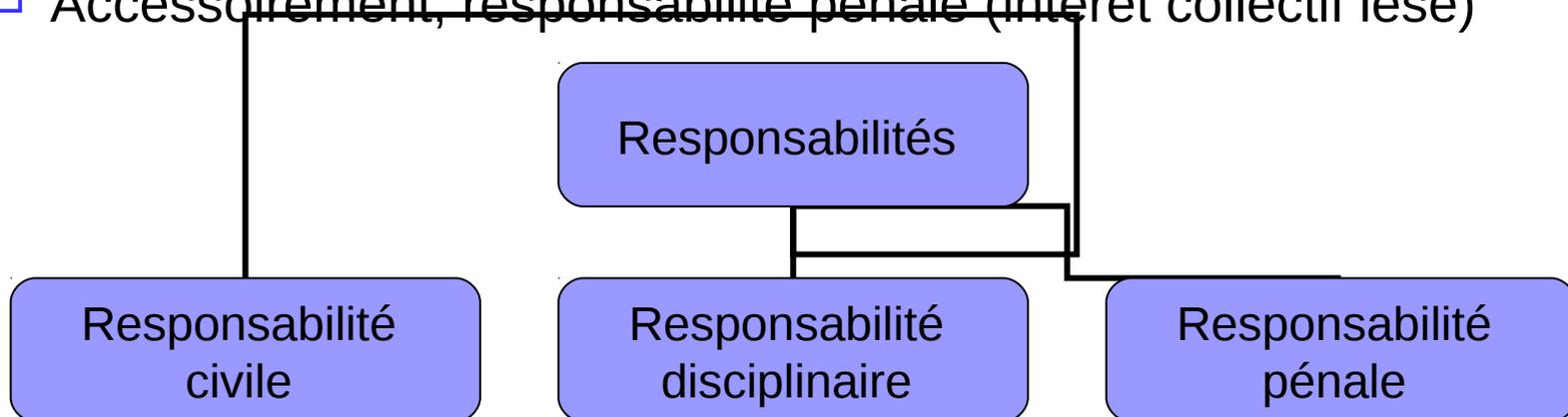
La qualification contrat de travail

- Parce que le code du travail est un ensemble de règles d'ordre public, la qualification « contrat de travail » est d'ordre public. La qualification « contrat de travail » n'est donc à la libre disposition des cocontractants.
- Ainsi, l'existence d'une relation de travail subordonné ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.
- Les critères du contrat de travail
 - Un travail
 - Un salaire # bénévolat
 - Subordination
 - La loi (profession présomption légale – journaliste, mannequin)
- Analyse de la situation de fait, faisceau d'indices
 - Salaire au temps plutôt qu'à la tâche
 - Effectivité du contrôle sur le travail / coordination de direction / horaires imposés
 - Intégration à un service organisé / dépendance économique

DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

Subordination et responsabilités du salarié

- Un fait causé par un salarié, au temps du travail, cause un préjudice
 - Principe : irresponsabilité civile du salarié envers l'employeur en raison de son état de subordination
 - Exception : intention de nuire = faute lourde
 - Mais « responsabilité » disciplinaire car le salarié est subordonné donc soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur (V. aussi infra)
 - Accessoirement, responsabilité pénale (intérêt collectif lésé)



DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

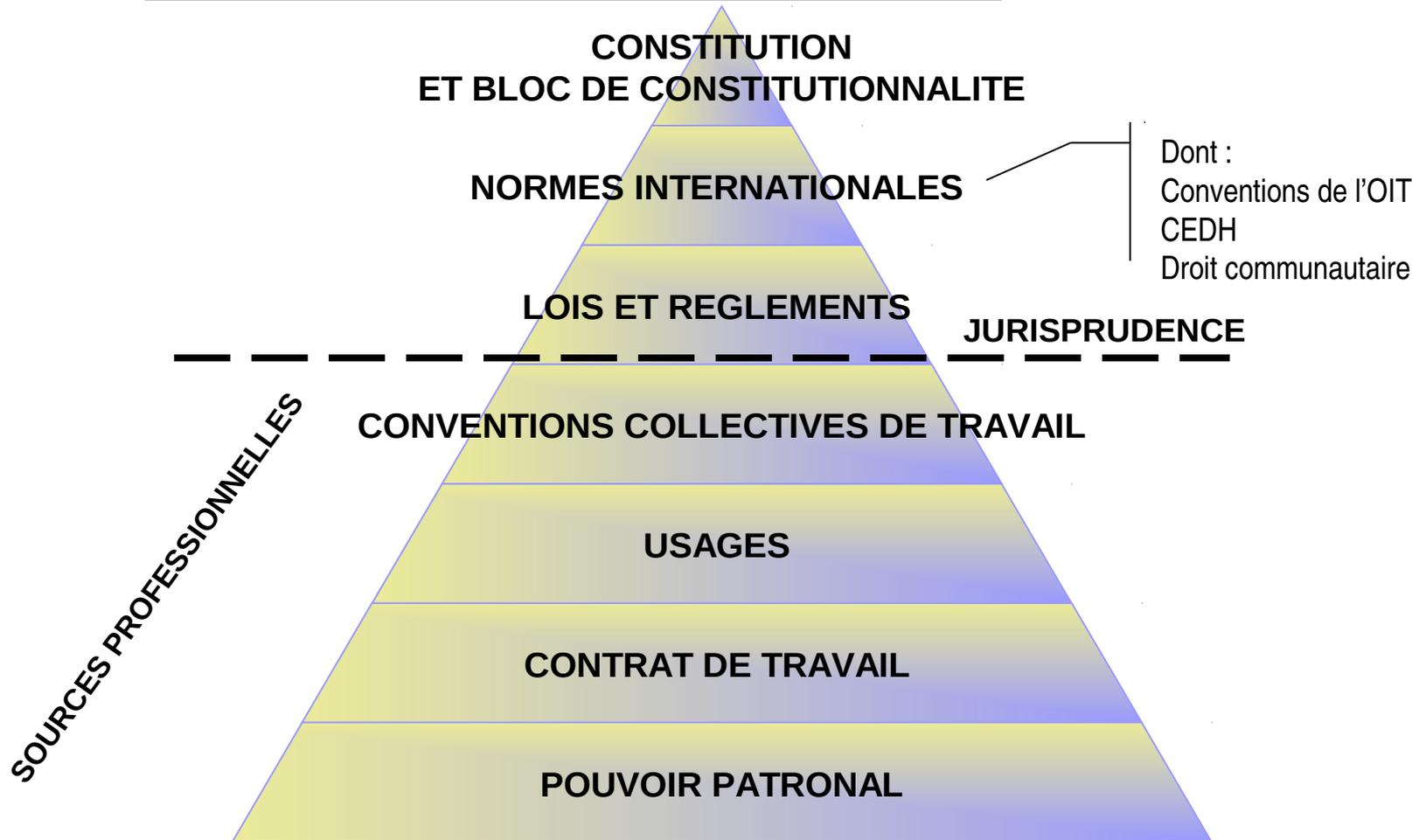
Le stage

- Comment le stage s'insère-t-il dans les rapports de travail ? Situation ambiguë aux confins de la production et de la formation, caractère hybride.
- Nombreux abus → Loi du 31 mars 2006 et décrets d'application + Charte des stages
- Régime juridique
 - Pas de définition légale du stage
 - Uniquement dans le cadre d'un cursus pédagogique ; prohibition des « stages sauvages »
 - Convention de stage obligatoire (convention tripartite), contenu minimal impératif
 - Durée maximale de 6 mois
 - Gratification lorsque stage > à 3 mois consécutifs
 - Protection sociale : couverture en cas d'accident du travail

2. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

- Par « sources », il faut comprendre les formes obligées et prédéterminées qui doivent être, parmi toutes les règles, celles des règles de droit
- Le droit du travail a des sources juridiques très diversifiées (pluralisme juridique)
- Inventaire
 - Sources « classiques »
 - Sources internationales
 - Universelles
 - Européennes
 - Sources nationales
 - Constitution et bloc de constitutionnalité
 - Lois et règlements
 - Jurisprudence
 - Sources professionnelles
 - Les conventions collectives de travail
 - Les usages
 - Le contrat de travail
 - Le pouvoir patronal

LES SOURCES – la hiérarchie des normes et l'ordre public social



LES SOURCES

Application et invocabilité du droit international

- L'application des normes internationales dans l'ordre juridique français
 - En France : système moniste avec primauté du droit international
 - Article 55 de la Constitution française du 4 octobre 1958

Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

- Invocabilité : à quelles conditions une norme applicable peut-elle être invoquée par le justiciable ?
 - Qu'ont voulu les signataires du traité (critère subjectif) ?
 - La règle est-elle suffisamment précise ? (critère objectif de l'applicabilité directe – cas du droit communautaire).
 - A défaut, la règle n'est pas invocable par le justiciable, elle ne s'adresse qu'aux signataires du traité

LES SOURCES

L'Organisation Internationale du Travail

- Création en 1919, Traité de Versailles. 178 membres
- La conférence internationale du travail
- Le Conseil d'administration
- Le Bureau international du travail
- Normes internationales : conventions (env. 180) et recommandations

LES SOURCES

Le Conseil de l'Europe

- Institué par le Traité de Londres en 1949. 46 membres.
- Des textes intéressants le droit du travail
 - Convention européenne des droits de l'homme (1950 ratifiée par la France en 1974). Partie intégrante de l'ordre juridique français. Mise en œuvre devant la Cour européenne des droits de l'homme.
 - Charte sociale européenne (1961 ratifiée par la France en 1974). Elle n'est pas directement invocable.

LES SOURCES

L'Union européenne

- Traité de Rome, 23 mars 1957 organise la CEE
- Politiques sociales européennes : la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
 - Accès à l'emploi
 - Egalité de traitement
 - Libre circulation du travailleur et de sa famille
 - Secteur public
- Les institutions
 - Le Conseil des ministres
 - La Commission
 - Le Parlement
 - La Cour de justice des communautés
- Les normes intéressant le droit du travail
 - Les règlements
 - Les directives
 - Charte des droits fondamentaux (2000). Quelle force juridique ?

LES SOURCES

La Constitution

- Elle ne contient pas de dispositions garantissant des « droits fondamentaux », comp. autres pays européens
 - Art. 1 (extrait) – « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. »
 - Bloc de constitutionnalité : DDH de 1789 et Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946
 - Accroissement du poids des normes constitutionnelles, saisine du Conseil et création de « principes et règles à valeur constitutionnelle » formant les bases constitutionnelles du droit du travail

LES SOURCES

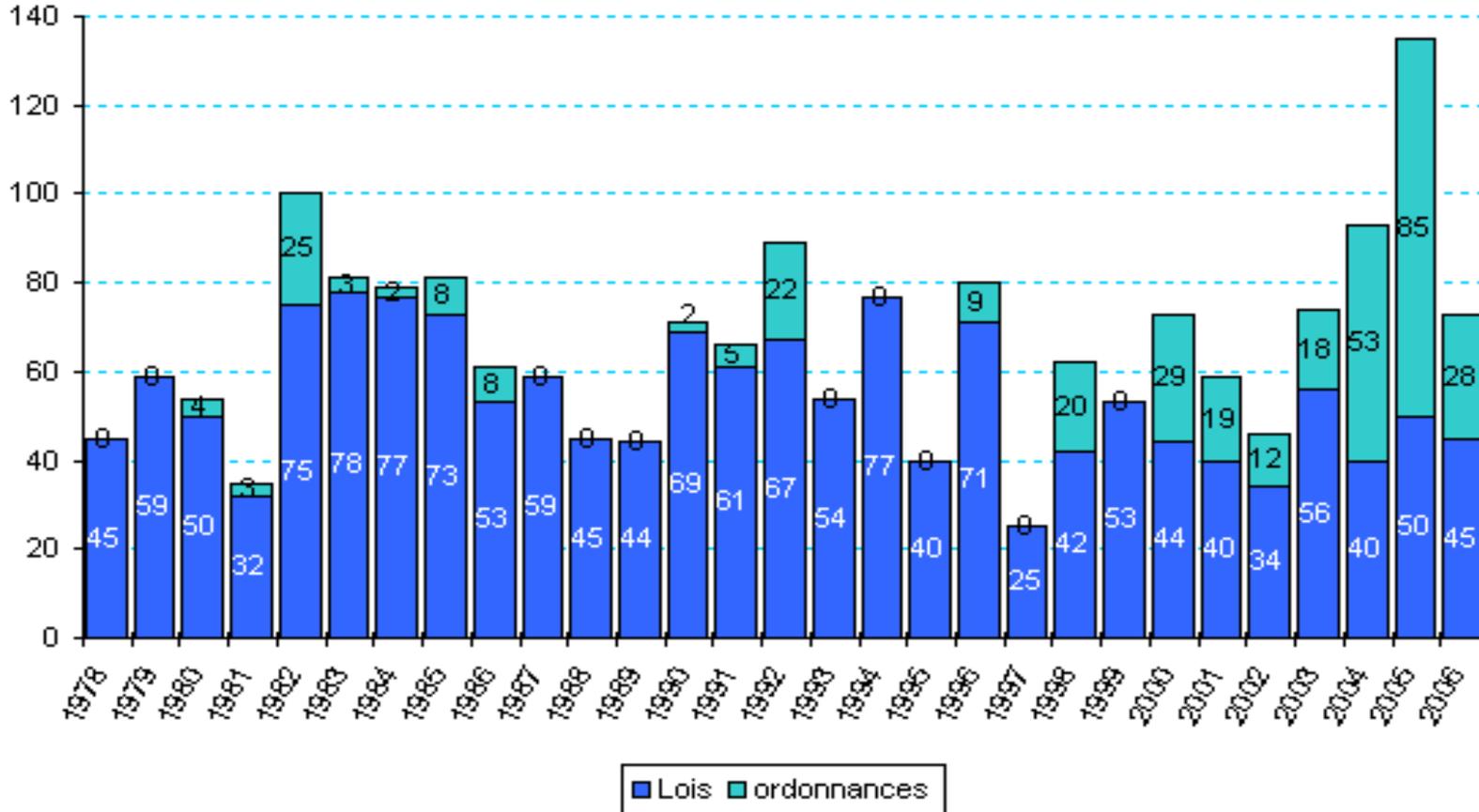
La loi et sa codification

- La loi est l'expression de la volonté souveraine de la nation telle qu'elle s'exprime au travers de ses représentants élus. Au sens formel, la loi est le texte pris par les autorités ayant le pouvoir législatif, c'est-à-dire l'Assemblée Nationale et le Sénat qui composent le Parlement, portant sur l'une des matières énumérées à l'article 34 de la Constitution, notamment les principes en droit du travail et droit de la sécurité sociale
- Objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi sont des principes à valeur constitutionnelle selon le Conseil constitutionnel
- Entre 1910 et 1927 réunion de 4 lois (compilation) - Rompre avec le Code civil
- 1973 : 1ère codification
 - Codifier = réunir des dispositions issues de différentes loi en les articulant les unes aux autres autour d'un plan
- **2008 : 1er mai entrée en vigueur d'un nouveau code**

LES SOURCES

Le code du travail, nombre de lois

Nombre de lois et ordonnances (hors lois de ratification)



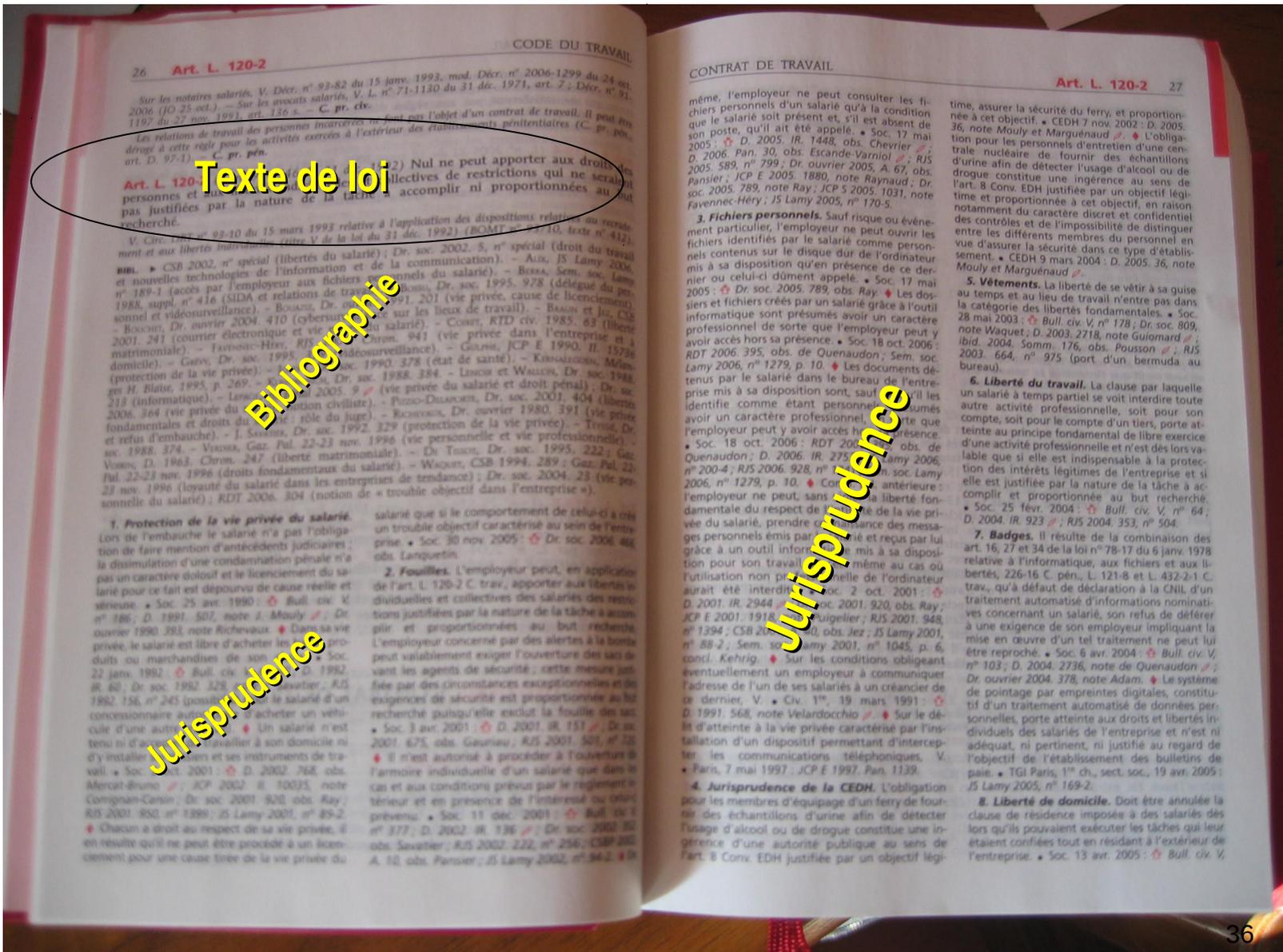
LES SOURCES - Construction d'un article du code du travail

- Article à quatre chiffres parties, livres, titres, chapitres

- Art. **1111-1** = **premier article** du **chapitre 1** du **titre premier** du **livre premier** de la **première partie**

- Un article en L. doit trouver sa correspondance dans un article en R. ou D.
 - Art. L. 1247-1 → correspondance → R. 1247-...

UN CODE : EDITION DALLOZ 2007



Art. L. 120-2

Sur les notaires salariés, V. Décr. n° 93-82 du 15 janv. 1993, mod. Décr. n° 2006-1299 du 24 oct. 2006 (JO 25 oct.). — Sur les avocats salariés, V. L. n° 71-1130 du 31 déc. 1971, art. 7; Décr. n° 93-1197 du 27 nov. 1993, art. 136 s. — C. pr. civ.

Les relations de travail des personnes insérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires (C. pr. pén., art. D. 97-1).

Art. L. 120-2 (2) Nul ne peut apporter aux droits des personnes et collectivités de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

V. Circ. n° 89-10 du 15 mars 1993 relative à l'application des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles (titre V de la loi du 31 déc. 1992) (BOMT n° 10, texte n° 412).

BIBL. — CSB 2002, n° spécial (libertés du salarié); Dr. soc. 2002, 5, n° spécial (droit du travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication). — Auz, JS Lamy 2006, n° 189-1 (accès par l'employeur aux fichiers personnels du salarié). — Baza, Sem. soc. Lamy 1988, suppl. n° 416 (SIDA et relations de travail). — Besson, Dr. soc. 1991, 201 (vie privée, cause de licenciement). — Bouanz, Dr. soc. 1991, 201 (vie privée, cause de licenciement). — Besson et Ju, CSB 2001, 241 (courrier électronique et vie privée du salarié). — Coart, RTD civ. 1985, 63 (liberté matrimoniale). — Fassin-Héry, RJS 2004, 410 (cybersurveillance). — Coart, RTD civ. 1985, 63 (liberté matrimoniale). — Gays, Dr. soc. 1995, 269 (vidéosurveillance). — Grosse, JCP E 1990, II, 15756 (protection de la vie privée). — Lasserre, Dr. soc. 1988, 384. — Lasserre et Waller, Dr. soc. 1988, 213 (informatique). — Lasserre, Dr. soc. 2005, 9 (vie privée du salarié et droit pénal). — Dr. soc. 2006, 364 (vie privée du salarié et rôle du juge). — Ricoussis, Dr. ouvrier 1980, 391 (vie privée fondamentale et droits du salarié). — Ricoussis, Dr. soc. 1992, 329 (protection de la vie privée). — Teyss, Dr. soc. 1988, 374. — Vignos, Gaz. Pal. 22-23 nov. 1996 (vie personnelle et vie professionnelle). — Dr. soc. 1988, 374. — Vignos, Gaz. Pal. 22-23 nov. 1996 (vie personnelle et vie professionnelle). — Du Tison, Dr. soc. 1995, 222; Gaz. Voinq, D. 1963. — Chron. 247 (liberté matrimoniale). — Wacout, CSB 1994, 289. — Gaz. Pal. 22-23 nov. 1996 (loyauté du salarié dans les entreprises de tendance). — Dr. soc. 2004, 23 (vie personnelle du salarié); RDT 2006, 304 (notion de « trouble objectif dans l'entreprise »).

1. Protection de la vie privée du salarié. Lors de l'embauche le salarié n'a pas l'obligation de faire mention d'antécédents judiciaires; la dissimulation d'une condamnation pénale n'a pas un caractère dolosif et le licenciement du salarié pour ce fait est dépourvu de cause réelle et sérieuse. • Soc. 25 avr. 1990. • Bull. civ. V, n° 186; D. 1991, 507, note J. Mouly; Dr. ouvrier 1990, 263, note Richevaux. • Dans sa vie privée, le salarié est libre d'acheter les produits ou marchandises de son choix. • Soc. 22 janv. 1992. • Bull. civ. V, n° 192; R. 40; Dr. soc. 1992, 328. • Dr. soc. 1992, RJS 1992, 156, n° 245 (possibilité pour le salarié d'un concessionnaire automobile d'acheter un véhicule d'une autre marque). • Un salarié n'est tenu ni d'acheter ni de travailler à son domicile ni d'y installer des équipements et ses instruments de travail. • Soc. 17 oct. 2001. • D. 2002, 768, obs. Mercat-Bruno; JCP 2002, II, 70025, note Compians-Cassin; Dr. soc. 2001, 920, obs. Ray; RJS 2001, 850, n° 1389; JS Lamy 2001, n° 89-2. • Chacun a droit au respect de sa vie privée, il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du

salarié que si le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. • Soc. 30 nov. 2005. • Dr. soc. 2006, 406, obs. Lanquar.

2. Fouilles. L'employeur peut, en application de l'art. L. 120-2 C. trav., apporter aux libertés individuelles et collectives des salariés des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. L'employeur concerné par des alertes à la bombe peut valablement exiger l'ouverture de ses sacs avant les agents de sécurité; cette mesure justifiée par des circonstances exceptionnelles et les exigences de sécurité est proportionnée au but recherché puisqu'elle exclut la fouille des sacs. • Soc. 3 avr. 2001. • D. 2001, IR, 151; Dr. soc. 2001, 675, obs. Gauriau; RJS 2001, 501, n° 728. • Il n'est autorisé à procéder à l'ouverture d'armoire individuelle d'un salarié que dans le cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur et en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu. • Soc. 11 déc. 2001. • Bull. civ. V, n° 377; D. 2002, IR, 136; Dr. soc. 2002, 80, obs. Savatier; RJS 2002, 222, n° 256; CSB 2002, A, 10, obs. Pansier; JS Lamy 2002, n° 94-2. • Il

même, l'employeur ne peut consulter les fichiers personnels d'un salarié qu'à la condition que le salarié soit présent et, s'il est absent de son poste, qu'il ait été appelé. • Soc. 17 mai 2005. • D. 2005, IR, 1448, obs. Chevrier; D. 2006, Pan, 30, obs. Escande-Varniol; RJS 2005, 589, n° 799; Dr. ouvrier 2005, A, 67, obs. Pansier; JCP E 2005, 1880, note Raynaud; Dr. soc. 2005, 789, note Ray; JCP S 2005, 1031, note Favenc-Héry; JS Lamy 2005, n° 170-5.

3. Fichiers personnels. Sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé. • Soc. 17 mai 2005. • Dr. soc. 2005, 789, obs. Ray. • Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. • Soc. 18 oct. 2006; RDT 2006, 395, obs. de Quenaudon; Sem. soc. Lamy 2006, n° 1279, p. 10. • Les documents détenus par le salarié dans le bureau de l'entreprise mis à sa disposition sont, sauf s'il les identifie comme étant personnels, présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. • Soc. 18 oct. 2006; RDT 2006, 395, obs. de Quenaudon; D. 2006, IR, 275; JS Lamy 2006, n° 200-4; RJS 2006, 928, n° 1045, obs. de Quenaudon; D. 2006, IR, 275; JS Lamy 2006, n° 1279, p. 10. • Contenus antérieurs: l'employeur ne peut, sans que la liberté fondamentale du respect de la vie privée du salarié, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, même au cas où l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur aurait été interdite. • Soc. 2 oct. 2001. • D. 2001, IR, 2944, obs. de Quenaudon; Dr. soc. 2001, 920, obs. Ray; JCP E 2001, 1918, note Jauguelier; RJS 2001, 948, n° 1394; CSB 2001, 240, obs. Jéz; JS Lamy 2001, n° 88-2; Sem. soc. Lamy 2001, n° 1045, p. 6, concl. Kehrig. • Sur les conditions obligeant éventuellement un employeur à communiquer l'adresse de l'un de ses salariés à un créancier de ce dernier, V. • Civ. 1^{re}, 19 mars 1991. • D. 1991, 568, note Velardocchio. • Sur le délit d'atteinte à la vie privée caractérisé par l'installation d'un dispositif permettant d'intercepter les communications téléphoniques, V. • Paris, 7 mai 1997. • JCP E 1997, Pan, 1139.

4. Jurisprudence de la CEDH. L'obligation pour les membres d'équipage d'un ferry de fournir des échantillons d'urine afin de détecter l'usage d'alcool ou de drogue constitue une ingérence d'une autorité publique au sens de l'art. 8 Conv. EDH justifiée par un objectif légi-

CONTRAT DE TRAVAIL

Art. L. 120-2 27

time, assurer la sécurité du ferry, et proportionnée à cet objectif. • CEDH 7 nov. 2002; D. 2005, 36, note Mouly et Marguënaud. • L'obligation pour les personnels d'entretien d'une centrale nucléaire de fournir des échantillons d'urine afin de détecter l'usage d'alcool ou de drogue constitue une ingérence au sens de l'art. 8 Conv. EDH justifiée par un objectif légitime et proportionnée à cet objectif, en raison notamment du caractère discret et confidentiel entre les différents membres du personnel en vue d'assurer la sécurité dans ce type d'établissement. • CEDH 9 mars 2004; D. 2005, 36, note Mouly et Marguënaud.

5. Vêtements. La liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales. • Soc. 28 mai 2003; Bull. civ. V, n° 178; Dr. soc. 809, note Waquet; D. 2003, 2718, note Guimard; ibid. 2004, Somm. 176, obs. Pousson; RJS 2003, 664, n° 975 (port d'un bermuda au bureau).

6. Liberté du travail. La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. • Soc. 25 févr. 2004; Bull. civ. V, n° 64; D. 2004, IR, 923; RJS 2004, 353, n° 504.

7. Badges. Il résulte de la combinaison des art. 16, 27 et 34 de la loi n° 78-17 du 6 janv. 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, 226-1 C. pén., L. 121-8 et L. 432-2-1 C. trav., qu'à défaut de déclaration à la CNIL, d'un traitement automatisé d'informations nominatives concernant un salarié, son refus de déférer à une exigence de son employeur impliquant la mise en œuvre d'un tel traitement ne peut lui être reproché. • Soc. 6 avr. 2004; Bull. civ. V, n° 103; D. 2004, 2736, note de Quenaudon; Dr. ouvrier 2004, 378, note Adam. • Le système de pointage par empreintes digitales, constitutif d'un traitement automatisé de données personnelles, porte atteinte aux droits et libertés individuels des salariés de l'entreprise et n'est ni adéquat, ni pertinent, ni justifié au regard de l'objectif de l'établissement des bulletins de paie. • TGI Paris, 1^{er} ch., sect. soc., 19 avr. 2005; JS Lamy 2005, n° 169-2.

8. Liberté de domicile. Doit être annulée la clause de résidence imposée à des salariés dès lors qu'ils pouvaient exécuter les tâches qui leur étaient confiées tout en résidant à l'extérieur de l'entreprise. • Soc. 13 avr. 2005; Bull. civ. V,

Texte de loi

Bibliographie

Jurisprudence

Jurisprudence

LES SOURCES – professionnelles collectives : les conventions collectives

■ Définition

- C'est une convention négociée et conclue entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs
- Représentativité des syndicats de salariés
 - Représentativité par affiliation et représentativité par démonstration
 - Représentativité réelle en fonction des résultats des élections professionnelles d'entreprise

■ Les conditions d'application d'une convention collective de branche

- Qu'est-ce qu'une branche professionnelle ?
- Les critères
 - Critère géographique
 - Critère professionnel
 - Critère juridique – lien de droit ou arrêté d'extension

CRITERES DE REPRESENTATIVITE

- Notion : c'est la capacité d'exercer les prérogatives que la loi reconnaît au syndicat ; c'est donc un pouvoir d'action et de représentation des salariés
- Rappel : **principe de concordance** : appréciation de la représentativité au niveau et dans le cadre où se pose la question de légitimité du syndicat
- La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères **cumulatifs** suivants :
 - 1° Le respect des valeurs républicaines ;
 - 2° L'indépendance ;
 - 3° La transparence financière ;
 - 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
 - 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation**
 - 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
 - 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale – réforme des règles de représentativité

- **Mesure et place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité**
 - **Entreprise**
 - l'audience se mesure sur la base du % de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour des élections CE ou DUP ou DP
 - **Seuil fixé à 10 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel
 - **Branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel,**
 - l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au CE ou DUP ou DP
 - **Seuil fixé à 8 %** des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel

« CAPACITE » RECONNUE AU SYNDICAT SELON LES NOUVELLES CONDITIONS LÉGALES

SYNDICAT

« *Petite capacité* »

Droit de s'organiser

- ancienneté 2 ans
- indépendance
- valeurs républicaines

« *Capacité plénière* »

Droit de représenter et de négocier

- petite capacité
- influence
- effectif et ressources suffisants
- transparence
- AUDIENCE

LES SOURCES – les conventions collectives

- Les différents « niveaux » de convention collective de travail
 - Interprofessionnel
 - Branche professionnelle
 - Groupe d'entreprises
 - Entreprise ou établissement
- Les conditions d'application d'une convention collective de branche dans une entreprise. 3 conditions :
 - Critère géographique
 - Critère économique
 - Critère juridique (adhésion à un groupement patronal signataire ou arrêté d'extension)

LES SOURCES – les conventions collectives

- Exemple de champ d'application d'une convention collective de branche

Ex. : Convention collective nationale des cabinets vétérinaires du 5 juillet 1995,

Titre I, Art. 1 – « *La présente convention collective nationale, comprenant également les vétérinaires à domicile, règle sur le territoire métropolitain au seins des cabinets et cliniques vétérinaires qui exercent la médecine ou la chirurgie des animaux les rapports du travail entre les employeurs et le personnel salarié.*

Les activités concernées ressortent du code APE 8414 et du code NAF 852Z

Typologie des conventions collectives selon le niveau de négociation

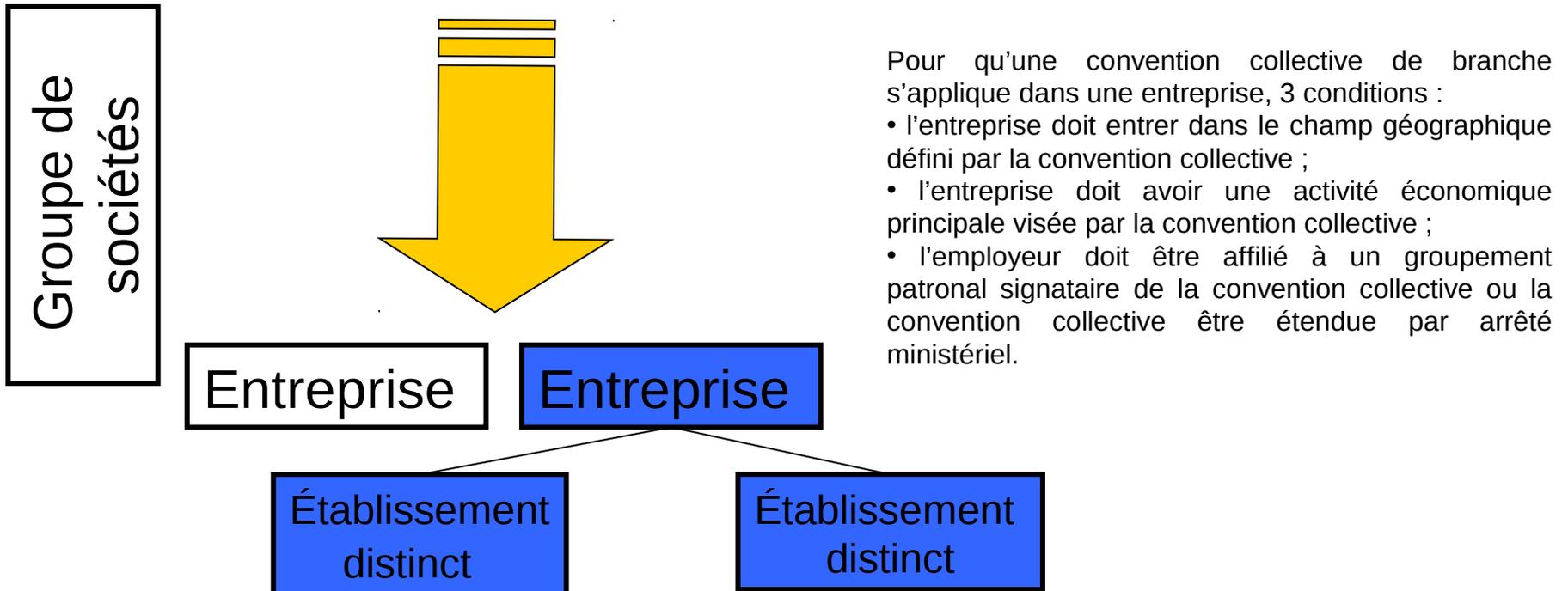
L'interprofessionnel (toutes branches confondues)

Voir art. L. 2232-1 et 2232-5 du code du travail

Branche professionnelle

tous niveaux (définis par les acteurs de la négociation) : national, régional, local

La branche professionnelle établit, en terme d'activités économiques similaires ou connexes, un lien objectif non seulement entre des entreprises mais exprime également pour les salariés concernés un espace de représentation d'intérêts collectifs communs.



LES SOURCES – Les conditions d'application d'une convention collective de branche à une entreprise

- La convention collective (les négociateurs) détermine elle-même son champ d'application territorial et économique.
 - Champ géographique le plus souvent national
 - Champ économique : sont visées les codes APE et/ou NAF. Mais ce n'est qu'une présomption.
 - En cas de litige, il faut rechercher l'activité réelle
 - En cas de pluralité d'activités, il faut déterminer l'activité principale de l'entreprise.
 - Exception : centre autonome d'activité à condition que les conditions de la convention collective concernée soient validées.

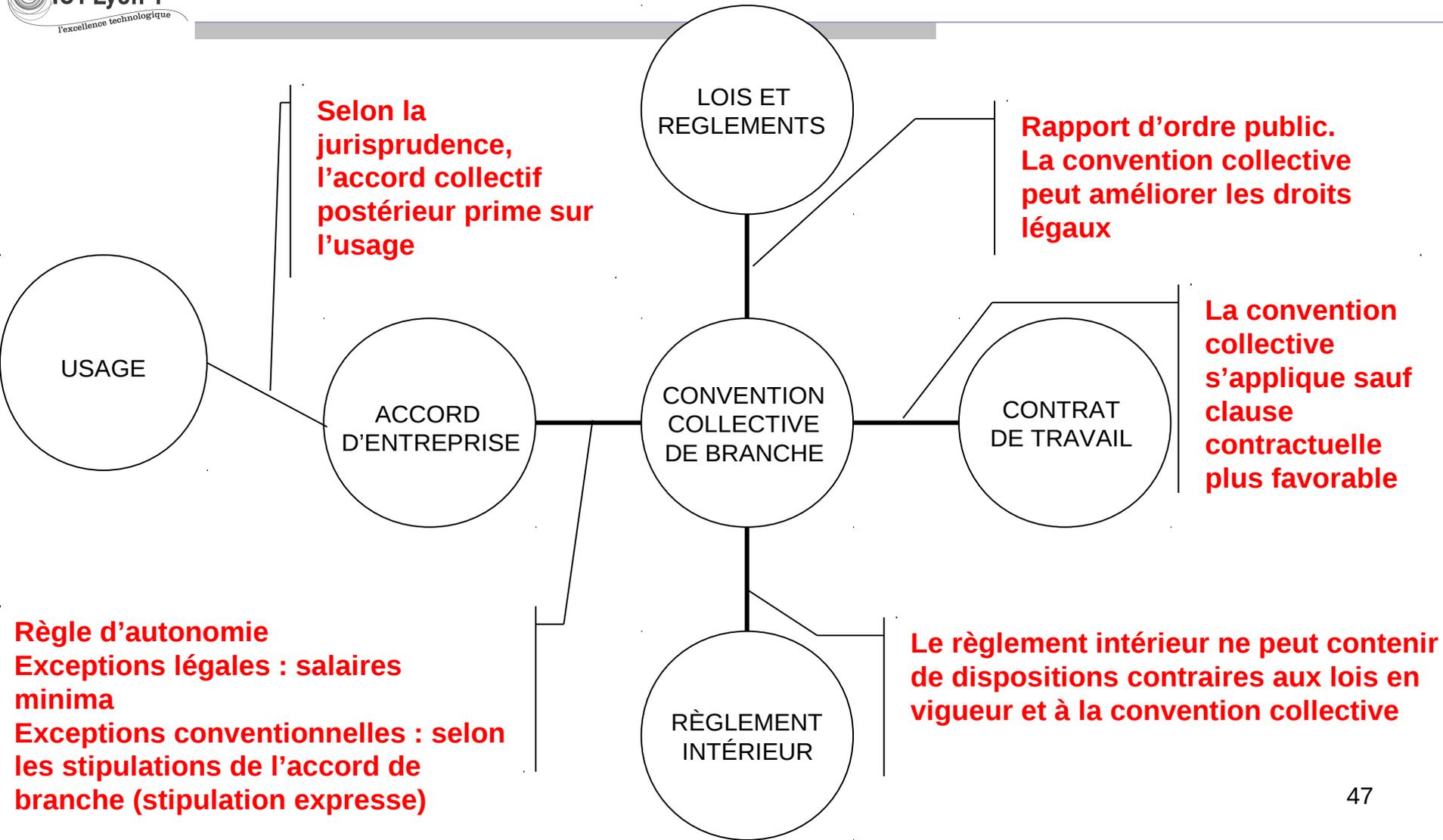
LES SOURCES PROFESSIONNELLES COLLECTIVES – autres normes collectives

- L'usage d'entreprise
 - Une certaine volonté de l'employeur
 - Trois conditions : généralité, constance et fixité
 - Ne peut créer que des droits au bénéfice des salariés
 - Dénonciation d'un usage
- Le règlement intérieur, norme unilatérale édictée par l'employeur
 - Contenu limité par la loi (hygiène, santé, sécurité, discipline)
 - Procédure d'édiction
 - Information et consultation du CE et du CHSCT
 - Transmission pour contrôle à l'inspection du travail

LES SOURCES – conflits entre normes

- Postulat : les normes en cause sont TOUTES applicables dans l'entreprise et des droits ayant le même objet sont en conflit.
- Convention collective et loi
 - Ordre public social
- Convention collective et autre convention collective
 - L'autonomie de la norme de niveau inférieur (principe)
 - Exception : salaires minima, grille de classification, prévoyance complémentaire
- Convention collective et règlement intérieur
 - Hiérarchie entre normes : le règlement intérieur acte subordonné à la convention collective
- Convention collective et usage
 - Primauté de la convention collective sauf usage postérieur plus favorable
- Convention collective et contrat de travail
 - Le contrat de travail ne peut déroger à la convention collective sauf clause plus favorable

LES SOURCES – conflits entre normes



COURS 1 : A RETENIR

- Définition du droit du travail
- Conception récente du droit du travail (fin du 19^{ème} siècle) et centralité du travail dans nos sociétés
- La loi, en droit du travail est d'ordre public ou impérative
 - L'employeur, le salarié, ne peuvent se soustraire à l'application du droit du travail. Par ex. il n'est pas possible de soumettre à un autre droit que le droit du travail une situation de travail qui en remplit les conditions (location d'un véhicule à une société pour exercer le métier de chauffeur de taxi). Sur les conditions, v. infra.
- Les conseils de prud'hommes : juridiction originale
 - Juges élus
 - Composition paritaire nombre égal d'employeurs et de salariés pour trancher les litiges
 - Compétences
 - Matérielle : litige individuel du travail (exécution du contrat de travail)
 - Géographique : lieu d'exécution du travail
 - Professionnelle : division du CPH en sections (activités de l'entreprise)
 - Procédure orale, conciliation obligatoire, intervention d'un magistrat professionnel (JI) en cas de partage des voix, voies de recours de droit commun

COURS 3 : A RETENIR

- L'accomplissement d'un stage en entreprise n'emporte pas application du droit du travail alors même que le stagiaire est placé sous l'autorité de l'entreprise d'accueil.

- Les sources du droit
 - Les règles sont portées par des supports (sources du droit).
 - Ces sources sont multiples. Elles sont hiérarchiquement organisées spécialement les sources du droit de la République (sources institutionnelles : Constitution, Traités internationaux, lois et règlements).
 - Le droit du travail s'organise également autour d'une hiérarchie (ordre public) mais avec la possibilité de déroger plus favorablement au bénéfice du salarié (ordre public social)
 - Certaines règles contenues dans des normes internationales peuvent être invoquées par un justiciable devant un juge national. Ex.: convention OIT n°158

COURS 2 : A RETENIR

- Pour que le droit du travail soit applicable il faut un contrat de travail
- Pour qu'il y ait contrat de travail, il faut
 - Un travail
 - Une rémunération (salaire)
 - Surtout, un lien juridique de subordination
- Le lien juridique de subordination caractérise un rapport juridique de pouvoir qui permet à un cocontractant l'employeur de :
 - Donner des ordres
 - Contrôler le travail
 - Sanctionner disciplinairement
- La reconnaissance juridique d'un contrat de travail n'ait pas laissé à la libre appréciation des parties au contrat car des règles d'ordre public sont en cause

COURS 4 : A RETENIR

- Les sources professionnelles sont des sources propres au droit du travail. Parmi elles, la convention collective de travail occupe une place majeure.
- Définition de la convention collective de travail
- Notion et critères de la représentativité pour les organisations syndicales de salariés
 - Parmi ces critères, celui de l'audience devient essentiel. L'audience est mesurée par le résultat obtenu par les syndicats au 1^{er} tour des élections professionnelles dans les entreprises.
 - Le système sera pleinement effectif en 2012 ; d'ici là système transitoire.

COURS 5 : A RETENIR

- S'il existe des conventions collectives de niveaux différents, toutes ont le même régime juridique.
- Une convention collective de branche s'applique à une entreprise sous trois conditions :
 - L'entreprise doit se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention.
 - L'entreprise doit avoir une activité économique concordance avec celles visées par la convention
 - L'employeur, es qualité, doit adhérer à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche ou bien, la convention collective a fait l'objet d'un arrêté d'extension.
- En principe, une entreprise ne relève que d'une seule et unique branche professionnelle. Pour la déterminer, il faut rechercher **l'activité réelle et principale** de l'entreprise.

COURS 6 : A RETENIR

- L'usage d'entreprise est une pratique acceptée ou tolérée par l'employeur, générale, constante et fixe, créatrice uniquement d'un droit au bénéfice des salariés concernés.
- Le règlement intérieur est une expression du pouvoir normatif de l'employeur qui a pour objet les règles générales et permanentes relatives à la discipline et à l'hygiène et la sécurité. Le CE ou les DP et le CHSCT doivent être consultés ; leurs avis est transmis à l'inspecteur du travail.
- Les conflits de normes
 - Toutes les normes applicables dans une entreprise doivent être appliquées. Lorsqu'une même règle est traitée par plusieurs normes, on dit qu'elles sont en conflit. Il faut alors pour résoudre ce conflit appliquer des règles dites de conflits.