

La protection de la relation de travail

La protection de la relation de travail est assurée tout au long de celle-ci et même à la rupture par le droit et les représentants des salariés chargés de veiller à la bonne application de la législation.

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés sur leurs droits.

A) Le rôle des représentants des salariés

Les représentants des salariés jouent un rôle essentiel dans l'adaptation de la relation de travail aux évolutions et dans la protection du salarié en général grâce à l'éventail de moyens d'action et de droits dont ils disposent.

1) Les différentes institutions

Elles dépendent de la taille des entreprises et de l'effectif (nombre de salariés).

A partir du 1^{er} Janvier 2020, le Conseil social et économique regroupera les principales institutions représentatives du personnel.

- Les délégués du personnel (DP)

Ils sont élus pour 4 ans parmi les salariés des entreprises où sont employés au moins 11 salariés.

Leur nombre, de 1 à 9, dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

Mission

Ils veillent à l'application de la réglementation du travail, des règles et des droits acquis.

Ils présentent à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives du personnel, relatives à l'application du Code du travail dans l'entreprise et aux salaires.

Ils transmettent les réclamations à l'employeur lors d'une réunion mensuelle.

Ils peuvent en cas de besoin faire appel à l'inspecteur du travail.

Ils sont aussi consultés sur les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise et peuvent émettre avis et propositions.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, ils assurent les fonctions du comité d'entreprise si celui-ci n'a pu être constitué. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils peuvent être aussi désignés comme délégués syndicaux.

- Le comité d'entreprises (CE)

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise (CE).

Il est composé de représentants du personnel et syndicaux, ayant un mandat de 4 ans maximum.

Il est présidé par l'employeur.

Il a des attributions économiques, sociales et culturelles.

Une fois par mois, le Comité d'entreprise regroupe l'employeur, qui en est le président, et les salariés élus parmi ses membres.

Il a une existence juridique propre, il dispose donc de la personnalité juridique.

Il gère son propre patrimoine et son personnel.

Ses ressources proviennent de l'employeur, qui lui verse des subventions de fonctionnement (au moins 0,2 % de la masse salariale), et d'une contribution patronale obligatoire de 1 % de la masse salariale.

Il peut employer des salariés et agir en justice.

Mission

Le CE a un rôle consultatif sur la gestion de l'entreprise: il est consulté sur tout ce qui touche à l'emploi et aux conditions de travail dans l'entreprise (durée du travail, introduction de nouvelles technologies).

Le CE peut, en outre, déclencher une procédure d'alerte auprès du tribunal de commerce, quand il a connaissance de faits préoccupants sur la situation économique de l'entreprise.

De plus, il doit être informé et consulté préalablement à tout projet de restructuration ou de mesures risquant de modifier les conditions de travail ou d'emploi dans l'entreprise.

L'employeur doit lui fournir tous les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Enfin, le CE peut faire des propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

Il peut en effet être composé de différentes commissions (formation professionnelle, économique.) qui donnent leur avis, notamment, sur la situation sociale de l'entreprise et l'organisation de la production affectant les conditions de travail.

Le CE assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles instituées dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille (la bibliothèque, des centres de vacances, des clubs sportifs.).

- **La délégation unique de personnel (DUP)**

Pour alléger et simplifier la représentation du personnel dans les PME, toute entreprise de 50 à 200 salariés peut mettre en place **la délégation unique du personnel qui, élue pour deux ans, joue à la fois le rôle des DP et celui du CE.**

La mise en place d'une DUP tenant lieu de comité d'entreprise et de délégués du personnel est une simple faculté pour l'employeur. Ce dernier a ainsi le choix entre adopter cette possibilité ou conserver les délégués du personnel et le comité d'entreprise de façon distincte.

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est composé de représentants désignés, pour 4 ans maximum, par les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP).

Il exerce des missions liées à la prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés. Pour exercer ses missions, chaque représentant au CHSCT dispose d'heures de délégation.

- **Le comité social et économique (CSE)**

Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise: **il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).**

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

- **Les délégués syndicaux**

Tout syndicat légalement constitué depuis deux ans, et qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, peut créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés et désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le délégué syndical représente le syndicat auprès de l'employeur pour formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale a créé la fonction de représentant de la section syndicale (RSS), dont le rôle est de représenter le syndicat dans l'entreprise en l'absence de délégué syndical au sein de celle-ci.

Les délégués syndicaux peuvent cumuler plusieurs mandats (DP, membre du CE ...).

2) Les moyens d'action sur l'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle.

Les représentants des salariés disposent de tout un éventail de moyens pour renforcer l'adaptation de la relation de travail aux évolutions de l'activité professionnelle.

Ils ont notamment le droit à des moyens matériels, à l'information et à la consultation, particulièrement en cas de restructuration de l'entreprise (GPEC, PSE ...).

L'employeur a l'obligation de mettre en place ces moyens d'action.

- **Le droit à des moyens matériels**

- Les représentants du personnel doivent bénéficier de **moyens de fonctionnement**.

Ex.: le CE dispose d'une subvention de fonctionnement (au moins 0,2 % de la masse salariale) et d'une contribution patronale obligatoire de 1 % pour les activités sociales et culturelles.

- Ils disposent **d'heures de délégations** : un crédit d'heures légal dont le nombre varie selon la fonction et considéré comme du temps de travail.

Ex.: 10H pour le DP pouvant aller jusqu'à 20H s'il est membre du CE).

- Ils disposent d'une **liberté de déplacement dans ou hors l'entreprise**.
- Ils bénéficient **d'un local aménagé** pour exercer leur fonction.
- **Ils rencontrent régulièrement l'employeur** (au minimum une fois tous les 2 mois).
- Ils sont considérés comme **des salariés protégés**, dont le licenciement est doublement encadré.

- **Le droit à l'information et à la consultation**

Le CE doit être informé et consulté obligatoirement sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit lui fournir une fois par an un rapport sur l'activité, l'évolution de l'emploi, les actions de formation.

Dans celles de plus de 300 salariés, il doit lui présenter en plus des rapports trimestriels sur l'évolution des commandes et la situation de l'entreprise.

Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable pour examiner les comptes ou donner un avis lors d'une procédure d'alerte.

La consultation du CE porte sur l'organisation de la gestion et la marche de l'entreprise ainsi que sur les réorganisations économiques ou juridiques de l'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies, la durée du travail, la qualification, la formation, la rémunération du personnel et, plus généralement, sur toute mesure affectant le volume et la structure des effectifs de l'entreprise.

Depuis la loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques, le pouvoir du CE s'est accru: dans les sociétés commerciales, deux membres du CE peuvent assister aux assemblées générales.

Une directive européenne de 1996 a mis en place un comité d'entreprise européen, s'ajoutant aux institutions nationales, pour assurer la représentation des salariés à l'échelle européenne. Sont concernés les entreprises et les groupes comptant au moins 1 000 salariés dans les États membres et ayant au moins un établissement d'au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États.

- **Le droit d'anticiper et d'accompagner les variations d'effectifs de l'entreprise**

Les représentants du personnel peuvent être consultés en amont (GPEC) ou en aval (PSE).

- **La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)**

Pour développer le dialogue social, la loi a institué une obligation triennale de négociation pour tout établissement de 150 personnes ou pour tout groupe au-delà de 300 salariés.

Cette négociation porte obligatoirement sur:

- **les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salariés;**
- **la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**, en particulier de formation, de VAE, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Il s'agit d'une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise,

- ⇒ Gestion adaptée aux spécificités de l'entreprise, ou du groupe, aux enjeux de ses acteurs, et proportionnée à ses ressources

Un dispositif de GPEC s'appuie sur:

- **un volet collectif** pour détecter en amont les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences, des effectifs et anticiper les risques d'écart entre besoins et ressources sur un plan qualitatif et quantitatif, et définir des règles et moyens facilitant l'ajustement;
- **un volet individuel** pour promouvoir de manière anticipée le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel.

- **Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

Tandis que la GPEC vise à prévenir en amont les décalages d'effectifs et de compétences, et cherche à éviter les licenciements pour motif économique, le PSE a pour vocation de résoudre une situation conjoncturelle difficile que l'entreprise n'a pu anticiper.

Ainsi, l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire pour tous les projets de licenciement économique visant 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, dans les entreprises de 50 salariés et plus (art. L. 1233-61 et L. 1235-10 C. trav.).

Ce plan est destiné à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre, et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

L'employeur doit dresser un programme avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, en vue de déterminer les mesures de reclassement, l'échelonnement et l'ordre des licenciements nécessités par la situation économique de l'entreprise ou par des mutations technologiques.

On notera que les PME employant moins de 50 salariés n'ont pas à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Toutefois, tout projet de licenciement de 10 salariés ou plus nécessite la mise œuvre de mesures destinées à éviter les licenciements envisagés ou à en limiter le nombre (mesures de reclassement interne ou externe, création d'activités nouvelles, actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail). Ces PME sont tenues de réunir et de consulter les délégués du personnel au cours de réunions.

B) La protection du salarié dans la rupture de la relation de travail

Les formes de rupture diffèrent selon que l'initiative soit prise par le salarié ou l'employeur, ou que la rupture découle d'un commun accord.

- La démission

La rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié. La démission doit être sérieuse, claire et non équivoque.

Le salarié doit donner un préavis afin de laisser à l'employeur le temps de le remplacer.

Une démission peut relever de l'abus de droit si les conditions de départ du salarié manifestent l'intention de nuire à l'entreprise.

- La rupture conventionnelle

La rupture résulte d'un consentement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat de travail. Elle s'effectue en dehors de tout litige sans que la rupture soit imputée à l'une ou l'autre des parties. L'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement. Le salarié bénéficie de l'allocation assurance chômage.

La rupture conventionnelle est encadrée par une procédure stricte aboutissant à l'homologation de la convention de rupture par la direction de travail (La DIRECCTE).

La rupture intervenant d'un commun accord, il n'y a pas de préavis prévu.

- Le licenciement

Le licenciement peut avoir un motif personnel ou économique.

o Le licenciement pour motif personnel

C'est un licenciement dont les motifs sont inhérents à la personne du salarié.

La rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur. L'employeur peut rompre le contrat de travail qui le lie au salarié à tout moment. Cependant il doit

- justifier d'une cause réelle et sérieuse,
- respecter une procédure précise sous peine de voir qualifier son initiative de licenciement abusif.

La cause doit être réelle et sérieuse : le motif allégué doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé.

Si l'employeur ne donne aucun motif ou change de motif, la cause n'est pas réelle.

La cause doit revêtir un caractère d'une gravité suffisante pour rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Elle peut trouver sa source dans un comportement du salarié fautif ou non fautif :

- La faute du salarié peut être :
 - o une faute légère qui peut justifier une sanction disciplinaire mais pas le licenciement,
 - o une faute sérieuse qui permet le licenciement,
 - o une faute grave qui justifie le licenciement et prive le salarié des indemnités et du préavis de licenciement,
 - o une faute lourde qui prive le salarié de ses indemnités, du préavis de licenciement et peut engager ses responsabilités. Ex : vol, coups et blessures, concurrence à l'employeur...
- Le comportement non fautif peut être lié à l'incompétence, la perte de confiance ou l'insuffisance de résultats.

La procédure doit être contradictoire : la finalité de la procédure est de permettre au salarié de se défendre et de tenter d'éviter le licenciement.

La procédure pour un licenciement individuel se déroule en trois étapes :

- Convocation à un entretien préalable,
 - Entretien entre l'employeur, le salarié et l'assistant du salarié,
 - Notification du licenciement et énonciation des motifs.
- **Le licenciement pour motif économique**

Il s'agit d'un licenciement pour un motif indépendant de la personne du salarié.

- ⇒ **Il est le fait de difficultés économiques, de mutations technologiques ou d'une réorganisation de l'entreprise ou suite à la modification d'emploi refusé par le salarié.**
- ⇒ Ex.: la simple baisse du chiffre d'affaires, ou la perte d'un marché ne constituent pas un motif économique.

Le licenciement économique peut être individuel ou collectif (moins de 10 salariés ou 10 salariés et plus en 30 jours).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le licenciement collectif doit être accompagné d'un plan social. L'employeur doit envisager toutes les possibilités de maintenir le contrat de travail. Il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui doit comporter des mesures de reclassement interne ou externe des salariés. Il doit consulter les IRP (Institutions Représentatives du Personnel) si le licenciement est collectif.

L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

Il est tenu d'une obligation de reclassement en cas de suppression ou modification d'un emploi.

- ⇒ **Un employeur qui envisage de licencier pour motif économique ne peut le faire que si le reclassement des intéressés dans l'entreprise s'avère impossible.**

L'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour former et adapter les salariés à l'évolution de leur emploi et de les replacer dans un emploi équivalent ou le cas échéant, dans un emploi inférieur mais avec l'accord du salarié.

Les entreprises qui appartiennent à un groupe situé hors du territoire devront demander aux salariés par le biais d'un questionnaire s'ils acceptent de recevoir des propositions de reclassement à l'étranger et dans quelles conditions. Conditions de salaires conformes aux compétences.

Le Congé de reclassement

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage un licenciement pour motif économique, **elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement.**

Ce congé, **d'une durée variable**, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier **d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.**

En cas de licenciement, **un délai de préavis court entre la notification de la rupture et la fin du contrat** (le contrat de travail n'est pas modifié).

Sa **durée varie selon l'ancienneté** du salarié.

Il faut tenir compte des **conventions collectives.**

En cas de **licenciement pour faute lourde ou grave, il peut ne pas y avoir de préavis.**

Le versement d'indemnités

- **L'indemnité de licenciement** est destinée à compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture de son contrat.

Elle varie selon l'ancienneté:

- 20% du salaire mensuel par année de présence,
 - 20% du salaire mensuel par année de présence augmenté de 2/15 du salaire mensuel si le salarié à plus de 10 ans d'ancienneté.
- **L'indemnité compensatrice de congés payés.**

Un licenciement qui n'est pas motivé par un motif économique ou personnel, voire qui ne respecte pas la procédure est un licenciement abusif qui peut être sanctionné selon sa nature.

En cas de conflit, le litige sera porté devant le conseil des prud'hommes.

Le licenciement abusif peut-être constitutif:

- **D'un licenciement nul,**
- **D'un licenciement injustifié,**
- **D'un licenciement irrégulier.**

Le licenciement est nul lorsque qu'il porte atteinte aux libertés fondamentales (ex. : licenciement d'une femme enceinte, licenciement discriminatoire ou suite à une grève), le salarié peut alors demander sa réintégration dans l'entreprise et des indemnités spéciales.

Le licenciement est injustifié lorsque le motif à l'origine de celui-ci est invalidé par le juge. Le salarié peut, sur décision du juge et sous certaines conditions (accord commun de l'employeur et du salarié notamment) être réintégré dans l'entreprise. S'il n'est pas réintégré, il peut toucher des indemnités spéciales.

Le licenciement est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée par l'employeur. Le salarié ne pourra pas être réintégré à l'entreprise, mais pourra prétendre (si la cause du licenciement est réelle et sérieuse) à une indemnité ne dépassant pas 1 mois de salaire.

C) La protection supranationale

La protection de la relation de travail est assurée par des règles juridiques qui trouvent leurs sources à différents niveaux: Il y a les règles nationales mais également les règles supranationales:

- les règles internationales,
- les règles communautaires.

1) Les règles internationales

La mondialisation de l'économie implique la mobilité des salariés et conduit à la mise en place progressive d'un droit social international.

En matière de contrat de travail international, la jurisprudence considère que la loi applicable est celle qui est la plus favorable au salarié.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a mis en place des dispositifs afin :

- **D'assurer aux travailleurs un minimum de protection ;**
- **De soumettre la concurrence internationale à des règles communes ;** (éviter le dumping social)
- **D'abolir le travail des enfants ;**
- **D'éliminer les discriminations en matière d'emploi ;**
- **D'assurer le respect de la liberté syndicale et du droit de grève.**

Les conventions préparées par l'OIT sont ratifiées par les états qui s'engagent à les appliquer.

L'OIT émet également des recommandations (simples suggestions).

2) Les règles européennes

Le droit communautaire vise à améliorer la mobilité des salariés de l'Union européenne:

⇒ **unifier, harmoniser et coordonner les règles en matière sociale.**

Ex.: Egalité de rémunération des hommes et des femmes, maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise...

Ex.: Une directive européenne de 1996 a mis en place un comité d'entreprise européen, s'ajoutant aux institutions nationales, pour assurer la représentation des salariés à l'échelle européenne. Sont

concernés les entreprises et les groupes comptant au moins 1 000 salariés dans les États membres et ayant au moins un établissement d'au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États.