

UE 3 : Droit social

Cours

>> Ce sont différents chapitres pris au hasard

La rémunération du travail

Le salaire est la rémunération due par l'employeur en raison de l'emploi du salarié. La liberté de fixation du salaire trouve ses limites dans l'interdiction des discriminations sexistes ou syndicales, dans l'obligation de respecter un salaire minimum et dans l'interdiction de certaines clauses d'indexation.

La rémunération du salarié comprend le salaire de base, le plus souvent calculé au temps, et des accessoires dont le régime juridique est variable. Lors du paiement du salaire (qui ne peut pas se faire en espèces au-delà de 1500€ mensuels) l'employeur est tenu de délivrer un bulletin de paie au contenu réglementé.

L'usage est une pratique régulière suivie dans une entreprise, qui consiste à octroyer un avantage déterminé aux salariés. Une pratique n'acquiert la valeur d'un usage que si elle répond aux 3 critères suivants :

- Constance : La notion de constance implique que l'avantage est accordé régulièrement.
- Généralité : Il faut que l'avantage soit accordé à tous les salariés de l'entreprise ou à tous les membres d'une catégorie déterminée du personnel.
- Fixité : il faut que l'employeur accorde l'avantage en fonction de critères précis qui ne changent pas.

Procédure de dénonciation : L'employeur peut décider seul de se mettre fin à un usage. La procédure à respecter s'articule autour de 3 principes :

- Information des représentants du personnel
- Information par écrit de chaque salarié concerné
- Respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

L'exécution normale du contrat de travail

La période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Pour lui être opposable, la période d'essai doit avoir été portée à la connaissance du salarié. La période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Période d'essai	CDI de droit commun	CDD
Durée	La durée maximale initiale est : <ul style="list-style-type: none">- 2 mois pour les ouvriers et les employés- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens- 4 mois pour les cadres	<ul style="list-style-type: none">- Contrat ≤ 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines.- Contrat > 6 mois : 1 mois
Prolongation	La période d'essai est prolongée de la durée de sa suspension pour maladie ou congé du salarié, fermeture annuelle de l'entreprise..	
Renouvellement	La période d'essai est renouvelable une fois. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.	Interdit
Rupture	<p><u>Principe</u> La rupture de la période d'essai peut avoir lieu :</p> <ul style="list-style-type: none">- Unilatéralement, à l'initiative de l'employeur ou du salarié- Sans motif- Sans procédure- Sans indemnités- Mais en respectant un délai de prévenance <p><u>Respect d'un préavis</u> La durée minimale de ce préavis varie avec la durée de présence du salarié dans l'entreprise.</p> <p>=> En cas de rupture par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none">- 24 heures en deçà de 8 jours de présence- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence- 2 semaines après un mois de présence- 1 mois après 3 mois de présence <p>=> En cas de rupture par le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le délai de prévenance est de 48 heures- Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours	

La période probatoire

La période probatoire est une période prévue par l'employeur en cours de contrat qui permet d'apprécier l'aptitude d'un salarié à exercer de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise.

Elle requiert l'accord exprès du salarié lorsque les nouvelles fonctions envisagées emportent modification du contrat de travail. Si le salarié ne fait pas ses preuves il doit retrouver ses anciennes fonctions.

Les obligations des parties

→ Obligation du salarié :

- Exécuter personnellement le travail convenu
- Exécuter consciencieusement les tâches convenues
- Respecter la durée et l'horaire de travail
- Respecter l'obligation de loyauté et de discrétion

→ Obligation de l'employeur :

- Fournir le travail convenu et les moyens nécessaires
- Payer le salaire convenu
- Respecter la réglementation du travail
- Respecter les droits et libertés individuelles
- Verser les cotisations sociales sur salaire

Le droit du licenciement

Le licenciement pour motif personnel

Il doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (le défaut de cause réelle et sérieuse rend le licenciement illégitime)

- Réelle = objective, existante et vérifiable
- Sérieuse = revêtant une certaine gravité et rendant nécessaire la rupture de la relation de travail

Lorsque le licenciement repose sur une faute, il est qualifié de licenciement disciplinaire.

Cette cause réelle et sérieuse peut constituer une faute qui peut revêtir plusieurs degrés de gravité : faute sérieuse / grave / lourde.

La cause non économique (inhérente à la personne du salarié) entraîne la qualification du licenciement pour motif personnel.

La cause réelle du licenciement réside le plus souvent dans une faute du salarié mais la cause réelle et sérieuse peut notamment être établie :

- En l'absence de faute (insuffisance professionnelle)
- En présence de faits de la vie privée créant un trouble à l'entreprise
- En présence d'une modification du contrat de travail refusée par le salarié

→ Insuffisance professionnelle

Doit être justifiée par des faits précis.

→ Maladie prolongée

En principe simple cause de suspension du contrat de travail, elle peut lorsqu'elle se prolonge motiver le licenciement par la nécessité de pourvoir le poste du fait du trouble grave causé au fonctionnement de l'entreprise.

→ Faute sérieuse

Faute revêtant une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

→ Faute grave

Faute d'une gravité exceptionnelle ne permettant pas le maintien du salaire dans l'entreprise, elle justifie la rupture immédiate du contrat de travail.

Elle prive de toutes les indemnités sauf l'indemnité compensatrice de CP.

→ Faute lourde

Faute d'une particulière gravité, commise intentionnellement afin de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Elle prive le salarié de toutes les indemnités de rupture mais elle ne prive pas le salarié de ses droits à la participation aux résultats de l'entreprise ni du bénéfice d'un accord d'intéressement.

Le licenciement pour motif économique

Il doit être motivé par une double cause (cause réelle et sérieuse & cause économique).

Constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suspension ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Critères du licenciement économique (loi travail EL KHOMRI) :

Désormais les motifs entraînant un licenciement économique sont plus précis. Ils peuvent être caractérisés par une baisse des commandes ou du CA pendant un certain nombre de trimestres consécutifs en fonction de la taille de l'entreprise :

- 1 trimestre de baisse du CA ou des commandes => Entreprises de moins de 11 salariés.
- 2 trimestres => Entreprises employant entre 11 et 49 salariés.
- 3 trimestres => Entreprises employant entre 50 et 299 salariés.
- 4 trimestres => Entreprises de 300 salariés ou plus.

=> Il suffit que l'entreprise remplisse ces conditions pour que le licenciement économique soit mis en œuvre.

**Pour télécharger l'intégralité des fiches
UE3 clique [ICI](#)**