

## **PLAN GENERAL DU COURS DE DROIT DU TRAVAIL**

### **CHAPITRE I : INTRODUCTION GENERALE**

#### **I. Définitions**

A/. Définition du droit

B/. Définition du droit du travail

#### **II. Domaine du droit du travail : La relation de travail subordonnée**

A/. Définition du contrat de travail

B/. Distinction du contrat de travail des contrats voisins

- a. Le contrat de mandat
- b. Le contrat de société
- c. Le contrat d'entreprise

C/. Les cas de présomption légale de non-salariat

#### **III. Les sources du droit du travail**

A/. La législation du travail

1/. Le bloc de constitutionnalité

2/. Les autres sources du droit du travail

- a. Les normes internationales
- b. Les lois internes
- c. La jurisprudence

B/. Les règles du droit du travail d'origine professionnelle

1/. Les sources conventionnelles : conventions collectives et accords collectifs

2/. Les autres sources d'origine professionnelle

- a. Le règlement intérieur
- b. Les usages

C/. Hiérarchie des sources en droit du travail

- 1/. Le rapport hiérarchique
- 2/. Le principe de faveur

### **I. Rappel de la définition du contrat de travail**

A/. Eléments constituant le contrat de travail

B/. Distinction du contrat de travail des contrats voisins

- 1/. Le contrat de mandat
- 2/. Le contrat de société
- 3/. Le contrat d'entreprise

### **II. Conclusion du contrat**

A/. Conditions de validité

- 1/. Contenu du contrat
- 2/. Capacité de contracter
- 3/. Consentement
- 4/. Nullité du contrat

B/. Forme du contrat

C/. Preuve du contrat

### **III. Contenu du contrat**

A/. Le principe de la liberté contractuelle

B/. Examens de quelques clauses particulières

### **IV. Période d'essai**

A/. Objet de la période d'essai

B/. Existence de la période d'essai

C/. Durée initiale de la période d'essai

D/. Renouvellement de la période d'essai

E/. Prolongation de la période d'essai

F/. Terme de la période d'essai

G/. Motifs et modalités de rupture de la période d'essai

H/. Délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai

I/. La rupture abusive de la période d'essai

### **V. Obligations du salarié**

A/. Etendue des obligations

- 1/. Respect du contrat et des directives de l'employeur
- 2/. Obligation de loyauté
- 3/. Obligation de discrétion

## B/. Sanctions

- 1/. Sanctions disciplinaires
- 2/. Responsabilité civile
- 3/. Responsabilité pénale

## **VI. Obligations générales de l'employeur**

A/. Exécution du contrat et respect de la réglementation

B/. Gestion des carrières

C/. Respect des droits et libertés du salarié

D/. Responsabilité de l'employeur

## **VII. Obligations particulières de l'employeur en matière de protection contre le harcèlement**

A/. Harcèlement moral

B/. Harcèlement sexuel

C/. Etendue de la protection

D/. Contentieux et sanctions

- 1/. Action civile
- 2/. Sanctions disciplinaires
- 3/. Sanctions pénales

## **VIII. Suspension du contrat de travail**

A/. Les cas de suspension du contrat de travail

B/. Les conséquences de la suspension du contrat de travail

## **IX. Modification du contrat de travail**

A/. Le régime général de la modification du contrat de travail

- 1/. La notion de modification
- 2/. Procédure
- 3/. Conséquences

B/. Le cas spécifique de la dénonciation d'un usage d'entreprise

- 1/. Conditions
- 2/. Délai de prévenance
- 3/. Conséquences

C/. Les régimes particuliers de modification du contrat de travail

## CHAPITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

### **I. Conclusion du contrat**

#### A/. Cas de recours

- 1/. Tâche précise et temporaire
  - a. Remplacement
  - b. Accroissement temporaire d'activité
  - c. Emplois saisonniers
  - d. Emplois d'usage
  - e. CDD à objet défini
- 2/. Politique de l'emploi
- 3/. Limites et interdictions

#### B. Forme et contenu

- 1/. Etablissement et remise d'un contrat écrit
- 2/. Mentions obligatoires
- 3/. Motif du contrat
- 4/. Autres mentions
- 5/. Omission d'une mention

#### C. Terme et durée

- 1/. Contrat de date à date
  - a. Terme
  - b. Durée
  - c. Renouvellement
- 2/. Contrat sans terme précis
  - a. Durée
  - b. Détermination du terme

#### D/. Les conditions de recours à des CDD successifs

- 1/. Avec le même salarié
  - a. Le remplacement d'un salarié absent
  - b. Les contrats saisonniers
- 2/. Sur le même poste

## **II. Exécution du contrat**

### **III. La cessation du contrat**

#### A/. La cessation à l'échéance du terme

- 1/. Cessation de plein droit
- 2/. Indemnités de fin de contrat

#### B/. La rupture anticipée

- 1/. Cas de rupture
  - a. Accord des parties
  - b. La faute grave
  - c. La force majeure
  - d. La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée
- 2/. La rupture abusive
  - a. Rupture par l'employeur
  - b. Rupture par le salarié

### **IV. Poursuite des relations de travail à l'échéance du terme**

#### A/. Poursuite sans nouveau contrat

#### B/. Conclusion d'un nouveau contrat

### **V. Sanctions applicables en cas de non-respect des règles régissant le recours au contrat de travail à durée déterminée**

#### A/. Requalification en CDI

#### B/. Sanctions pénales

**I. Définition et conditions de recours**

A/. Présentation des cas de recours autorisés et des interdictions

B/. Etablissement des contrats

- 1/. Le contrat de mise à disposition
- 2/. Le contrat de mission

C/. La durée du contrat de mission

**II. Exécution du contrat de mission**

A/. La période d'essai

B/. La suspension du contrat de mission

C/. Statut du salarié temporaire

**III. La fin du contrat de mission**

A/. La cessation du contrat de mission à l'arrivée de son terme

- 1/. Indemnité de fin de mission
- 2/. Indemnité compensatrice de congés payés
- 3/. La poursuite du travail dans l'entreprise utilisatrice

B/. La rupture anticipée

- 1/. La rupture à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire
- 2/. La rupture à l'initiative du salarié

**IV. La protection sociale du travailleur temporaire**

A/. L'affiliation à la sécurité sociale

B/. La protection sociale complémentaire

C/. Les allocations de chômage

**I. Champ d'application**

A/. Employeurs assujettis

B/. Appréciation de l'effectif

**II. Contenu du règlement**

A. Domaines exclusifs

- 1/. Hygiène et sécurité
- 2/. Discipline
  - a. Notion de discipline
  - b. Nature et échelle des sanctions
- 3/. Droits de la défense
- 4/. Harcèlement et agissements sexistes

B. Limites

- 1/. Conformité aux lois, règlements et accords collectifs
- 2/. Respect des droits des personnes et des libertés
  - a. Convictions
  - b. Fouilles
  - c. Consommation d'alcool et de drogue
  - d. Autres libertés
  - e. Non-discrimination

**III. Procédure d'établissement**

## CHAPITRE VI : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

### **I. Le contrôle et la surveillance des salariés**

#### **A/. Objet du contrôle**

- 1/. Accès à l'entreprise et déplacements du salarié
- 2/. Utilisation du matériel de l'entreprise
- 3/. Les connexions internet par le salarié pendant son temps de travail
- 4/. Les conditions de contrôle des courriels adressés par le salarié à l'aide de la messagerie électronique de l'entreprise
- 5/. Les limites au pouvoir de contrôle de l'employeur concernant les courriels adressés ou reçus par le salarié sur sa messagerie personnelle distincte de la messagerie professionnelle
- 6/. L'utilisation du matériel informatique de l'entreprise
- 7/. Les conditions de contrôle des communications électroniques des salariés
  - a. La mise en balance du droit au respect de la vie privée et du secret des correspondances avec le droit de l'employeur de contrôler ses salariés
  - b. Avertissement préalable du salarié par l'employeur de la possibilité que ses communications électroniques soient surveillées
  - c. Information préalable du salarié sur la nature et l'étendue de la surveillance dont il fait l'objet et du degré d'intrusion dans sa vie privée
  - d. Détermination précise des motifs qui justifient la surveillance opérée et son étendue
  - e. Vérification de l'absence de possibilité de mettre en place des mesures moins intrusives
  - f. Encadrement de l'accès au contenu des communications pour éviter un accès à celles-ci à l'insu du salarié
- 8/. L'utilisation du téléphone de l'entreprise
- 9/. Documents et objets personnels du salarié

#### **B/. Mise en place des moyens de contrôle**

- 1/. Information préalable du salarié
- 2/. Déclaration à la CNIL des traitements automatisés d'informations nominatives



## **II. La sanction disciplinaire**

A/. Définition

B/. Agissement sanctionné

C/. Les différentes sanctions disciplinaires

- 1/. Avertissement ou blâme
- 2/. Mesure touchant aux fonctions ou attributions du salarié
- 3/. Mise à pied

D/. Sanctions interdites

E/. Non-cumul des sanctions

## **III. La procédure disciplinaire**

A/. Vérification de l'absence de prescription des faits fautifs

B/. Le recours à la mise à pied conservatoire

C/. La convocation à l'entretien préalable

D/. Le choix de la sanction par l'employeur

E/. L'auteur de la notification de la sanction de la sanction au salarié

F/. La forme et le contenu de la notification de la sanction

G/. Les délais de prononcé de la sanction

H/. Le délai d'exécution de la sanction

I/. Le refus de la sanction par le salarié

## **IV. Le contrôle judiciaire**

A/. L'appréciation de la réalité des fautes par le juge

B/. La vérification de la proportionnalité de la sanction

C/. Les cas d'application de l'annulation de la sanction

## CHAPITRE VII : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL DANS LE CADRE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Propos introductif sur les différents modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

### **I. LES CAS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

#### **A. La faute du salarié**

- 1/. Définition
- 2/. L'incidence possible du règlement intérieur et de la convention collective sur les motifs et les conditions du licenciement
- 3/. Appréciation de la gravité de la faute
  - a. Faute sérieuse requise pour justifier un licenciement
  - b. Faute grave
  - c. Faute lourde

#### **B. Les autres motifs personnels**

- 1/. Absences prolongées ou répétées pour maladie
- 2/. Inaptitude physique à l'emploi suite à la maladie
- 3/. Inaptitude physique à l'emploi suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- 4/. Refus d'une modification du contrat de travail décidée par l'employeur
- 5/. Insuffisance professionnelle
- 6/. Insuffisance de résultats
- 7/. Mécontentement entre un salarié et tout ou partie du personnel
- 8/. Vie personnelle du salarié

## **II. LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

### **A. Entretien préalable**

#### 1/. Convocation du salarié

- a. Forme de la convocation
- b. Date d'envoi
- c. Contenu de la convocation
  - Objet de l'entretien
  - Date de l'entretien
  - Lieu de l'entretien
  - Assistance du salarié

#### 2/. Participants

- a. Présence du salarié
- b. Assistance par un salarié de l'entreprise
- c. Conseiller inscrit sur une liste
- d. Représentation et assistance de l'employeur

#### 3. Débats

- a. Contenu
- b. Preuve

### **B/. Notification du licenciement**

#### 1/. Auteur

#### 2/. Contenu

- a. Indication des motifs
- b. Autres mentions

#### 3/. Forme

- a. Procédés de notification
- b. Date d'envoi

#### 4/. Portée de la notification

- a. Rupture du contrat
- b. Fixation des limites du litige

### **III. CONTROLE ET SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE CONTESTATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

#### **A/. La contestation du licenciement**

- 1/. Auteur du recours
- 2/. Objet du recours
- 3/. Délai

#### **B/. Contrôle du juge**

- 1/. L'étendue du contrôle
- 2/. Les règles concernant la preuve des faits

#### **C/ Sanctions**

- 1/. Le licenciement sans cause réelle et sérieuse
  - a. La possibilité pour le juge de proposer la réintégration du salarié
  - b. L'indemnisation selon un barème obligatoire depuis le 24 septembre 2017
  - c. Le remboursement des allocations chômage
- 2/. Le licenciement irrégulier
- 3/. Licenciement nul
  - a. Les cas de nullité du licenciement
  - b. Le droit du salarié à la réintégration
  - c. Le cas de non réintégration du salarié
- 4/. Le non-respect de stipulations conventionnelles
  - a. Les stipulations concernant la consultation préalable au licenciement
  - b. Les stipulations posant des règles de forme
  - c. Les stipulations posant des règles de fond

### **IV. INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

#### **A/. L'indemnité minimale légale**

- 1/. Conditions d'attribution
- 2/. Calcul du montant

#### **B/. L'indemnité conventionnelle**

- 1/. Conditions d'attribution
- 2/. Calcul du montant
- 3/. Pouvoirs du juge

#### **C/. Le versement de l'indemnité**

- 1/. Les modalités de paiement
- 2/. Le régime juridique de l'indemnité
- 3/. Le cumul de l'indemnité légale ou conventionnelle avec les autres indemnités