

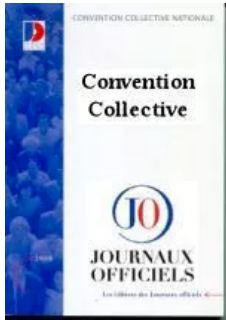
# Formation nouveaux élus.

6 Décembre 2018

## Les Sources du droit du travail

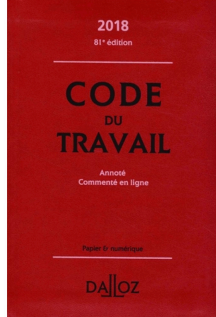
**[ToutSurLeCse.fr](http://ToutSurLeCse.fr)**

# S'informer !



**Pour consulter les différents codes, la jurisprudence, les conventions collectives et les accords d'entreprise :**

→ Connexion sur **Légifrance** :  
*legifrance.gouv.fr/*



**Pour consulter le code du travail régulièrement :**

→ Télécharger **cod-it** sur le site du ministère du travail :  
*travail-emploi.gouv.fr*

**Contactez l'Union Départementale de la CGT 43 :**

→ 04 71 05 51 21

# Les 3 éléments qui caractérisent le contrat de travail

RÉMUNÉRATION

LIEN DE  
SUBORDINATION

UNE PRESTATION  
DE TRAVAIL



**CONTRAT  
DE  
TRAVAIL**

# La hiérarchie des normes

**Normes internationales**

**Normes européennes**

**La constitution**

**Le code du travail**

**La jurisprudence**

**Les conventions collectives nationales**

**Les conventions collectives régionales / locales**

**Les accords d'entreprise**

**Les usages**

**Le règlement intérieur**

**Le contrat de travail**

PRINCIPE DE FAVEUR



# Architecture du Code du travail

8 parties

**Partie 1 : Les relations individuelles de travail.**

**Partie 2 : Les relations collectives de travail.**

**Partie 3 : Durée du travail - Salaire intéressement, participation et épargne salariale.**

**Partie 4 : Santé et sécurité au travail.**

**Partie 5 : L'emploi.**

**Partie 6 : La formation professionnelle tout au long de la vie.**

**Partie 7 : Dispositions particulières à certaines professions et activités.**

**Partie 8 : Contrôle de l'application de la législation.**

# Un article dans le Code du travail

## Première partie : Les lettres

**L** : Loi

**R** : Règlement

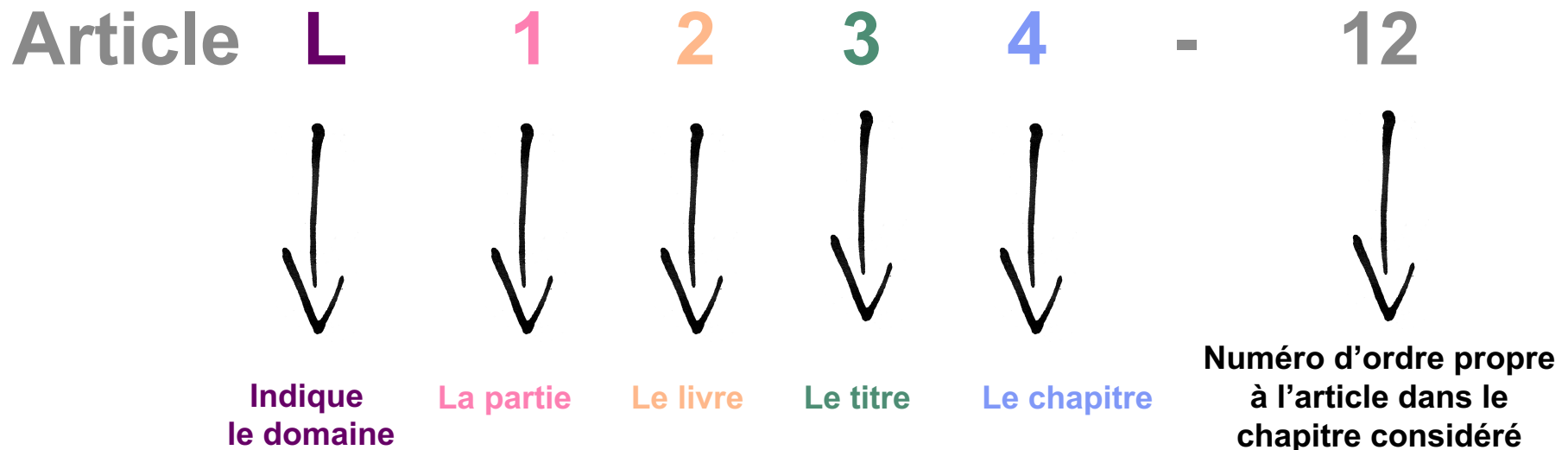
**D** : Décret simples

## LE SYSTEME DE CODIFICATION

La lettre initiale : **L-R-D** indique le domaine

- Le 1<sup>er</sup> chiffre indique la **PARTIE**
- Le 2<sup>ème</sup> chiffre indique le **LIVRE**
- Le 3<sup>ème</sup> chiffre indique le **TITRE**
- Le 4<sup>ème</sup> chiffre indique le **CHAPITRE**

Le ou les chiffres après le tiret constituent le numéro propre de l'article dans le chapitre considéré.



# Convention collective

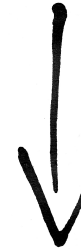
ÉTENDUE



**Applicable :**

aux entreprises du **champ professionnel et territorial** concerné par la convention collective.

NON ÉTENDUE



**Applicable :**

aux entreprises **membres du syndicat signataire** de la convention ou de l'accord.



# Validité d'un accord d'entreprise avec un délégué syndical

## Deux conditions de validité



"Accord majoritaire"



- ✓ Signé par une OS ou plusieurs OS.
- ✓ 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections C.E - DP.

**ou**

- ✓ Signé par 1 ou plusieurs OS ayant recueilli 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections C.E - D.P.
- ✓ Consultation des salariés par référendum à la demande des OS ou de l'employeur.

# Dénonciation d'un accord d'entreprise

## ACCORD D'ENTREPRISE

Notification de la volonté de dénonciation

PRÉAVIS DE 3 MOIS

L'accord continue à s'appliquer pendant 12 MOIS  
ou jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord

### SI NOUVEL ACCORD

Le nouvel accord s'applique.

### PAS DE NOUVEL ACCORD

- ✓ Passé le délai de 12 mois après le préavis, l'accord n'existe plus.
- ✓ Maintien de la rémunération annuelle des 12 derniers mois.

NÉGOCIATION

# Le licenciement

Rupture à l'initiative de l'employeur.

## LES LICENCIEMENTS DISCIPLINAIRES :

### LE LICENCIEMENT POUR CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

- ✓ Faculté d'effectuer le préavis.
- ✓ Une indemnité de licenciement si **8 mois** d'ancienneté.
- ✓ Indemnité de congés payés.

### LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

- ✓ Indemnité de congés payés.

### LE LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE (INTENTION DE NUIRE)

- ✓ Indemnité de congés payés.

## L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT:

Art L1234-9 CT et suivants  
8 mois d'ancienneté.

**Modalité de calcul :**

→ Pour les 10 premières années :

- 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

→ Pour les années au-delà de 10 ans

- 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

*Attention ! Entre l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle de licenciement le salarié bénéficie de celle qui est la plus favorable.*

# Procédure de licenciement pour motif personnel

Cette procédure concerne tous les **licenciements pour motif personnel** :

- ✓ **Licenciement pour faute** : cause réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave, pour faute lourde.
- ✓ **Licenciement pour inaptitude physique.**

L'employeur adresse  
une **convocation** à l'entretien préalable.

Délai de 5 jours ouvrables  
minimum

## **ENTRETIEN PREALABLE**

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise le salarié peut être assisté par **un conseiller du salarié.**

Délai de 2 jours ouvrables  
minimum

## **LETTRE DE LICENCIEMENT**

Les motifs du licenciement.  
Départ du préavis lorsqu'il y en a un.

# La rupture conventionnelle

Applicable exclusivement au **contrat à durée indéterminée**.

Rupture d'un commun accord.

## 1 OU PLUSIEURS ENTRETIENS

Le salarié et l'employeur peuvent être assistés

**Conclusions et signature d'une convention de rupture qui :**

- Fixe une date de fin de contrat.
- Fixe Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.



**15 jours** de réflexion pour les deux parties pendant lesquels elles peuvent se rétracter.

**TRANSMISSION DE LA CONVENTION DE RUPTURE À LA  
DIRECCTE POUR HOMOLOGATION**



- Réponse de la Direccte dans les **15 jours**.
- À défaut de réponse de la Direccte, cela vaut homologation.

**Convention homologuée=contrat rompu**

# La rupture conventionnelle

## 5 SECTIONS

<b>INDUSTRIE</b>	<b>COMMERCE</b>	<b>ACTIVITÉS DIVERSES</b>	<b>AGRICULTURE</b>	<b>ENCADREMENT</b>
------------------	-----------------	-------------------------------	--------------------	--------------------

## DANS CHAQUE SECTION

<b>BUREAU DE CONCILIATION</b>	<b>BUREAU DE JUGEMENT</b>	<b>BUREAU DE DÉPARTAGE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 1 Conseiller Prud'hommes collègue salarié.</li><li>✓ 1 Conseiller Prud'hommes collègue employeur.</li><li>✓ Une greffière.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 2 Conseillers Prud'hommes collègue salarié.</li><li>✓ 2 Conseillers Prud'hommes collègue employeur.</li><li>✓ Une greffière.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 1 juge professionnel.</li><li>✓ 2 Conseillers Prud'hommes collègue salarié.</li><li>✓ 2 Conseillers Prud'hommes collègue employeur.</li><li>✓ Une greffière.</li></ul>

## LA FORMATION DE RÉFÉRÉ

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 1 Conseiller Prud'hommes collègue salarié.</li><li>✓ 1 Conseiller Prud'hommes collègue employeur.</li><li>✓ Une greffière.</li></ul>	Elle juge en urgence pour les affaires où il n'y a pas de contestation sérieuse. La décision est rendue le jour même.
--	---

# Déroulement de la procédure prud'homale

