SOCIAL

Dominique
GRANDGUILLOT
Jean-Philippe TRICOIT

en poche

18e édition 2024

Tout sur le droit du travail et de la protection sociale en 2024

- Les relations individuelles de travail
- Les relations collectives de travail
- La protection sociale

Gualino un savoir-faire de Lextenso

SOCIAL

Dominique
GRANDGUILLOT
Jean-Philippe TRICOIT

en poche

18e édition 2024

Tout sur le droit du travail et de la protection sociale en 2024

Gualino un savoir-faire de Lextenso

Liste des abréviations utilisées

ABS : Autres biens et services
AAH : Allocation adulte handicapé
AGS : Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés
ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi
ASS : Allocation de solidarité spécifique
AT : Accident du travail
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CC : Convention collective
CFA : Centre de formation d'apprentis
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
CPF : Compte personnel de formation
CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE : Comité social et économique
CSG : Contribution sociale généralisée
DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
FNAL : Fonds national d'aide au logement
MP : Maladie professionnelle
RSA : Revenu de solidarité active
RTT : Réduction du temps de travail
SICAV : Société d'investissement à capital variable

Jean-Philippe Tricoit est Maître de conférences HDR à la Faculté de droit de Lille.

Dominique Grandguillot a plusieurs années d'expérience dans la formation supérieure. Il est auteur de nombreux ouvrages dans le domaine juridique.

Suivez-nous sur **www.gualino.fr**

Contactez-nous **gualino@lextenso.fr**

DANGER
LE PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

© 2024, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
EAN 9782297274395
ISSN 1962-6428
Collection En Poche

Imprimé en France par Offset 5,
85150 Les Achards
Dépôt légal : Janvier 2024

PEFC
10-31-1980

Sommaire

Le droit du travail

1 Les sources du Droit social 4
2 L'inspection du travail 5
3 La négociation collective 6
4 La formation en alternance 8
5 L'accès à l'emploi 10
6 Le contrat de travail 12
7 La durée du travail 19
8 Les congés 21
9 Le salaire et la participation 23
10 La formation professionnelle tout au long de la vie 27
11 La santé, la sécurité et les conditions de travail 29
12 Le pouvoir disciplinaire 31
13 La représentation collective 33
14 La rupture du contrat de travail 37
15 Le conseil de prud'hommes 42
16 Les conflits collectifs 43

Le droit de la protection sociale

17 Le chômage 44
18 La protection sociale 45

1 Les sources du droit social

DÉFINITION

Droit social	
Code du travail	**Code de la Sécurité sociale**
• Réglemente les relations de travail entre employeurs et salariés. • Améliore la condition salariale : droit protecteur du salarié. • Concerne les salariés des secteurs privé et public à caractère industriel ou commercial non soumis à un statut particulier.	• Organise la solidarité professionnelle et sociale. • Assure un droit à la sécurité et à la garantie contre les risques sociaux d'origine professionnelle ou non. • Concerne l'ensemble de la population.

La distinction entre Code du travail et Code de la Sécurité sociale n'apparaît pas toujours nettement. Ainsi la réglementation du chômage, qui assure une protection sociale, relève du Code du travail et non du Code de la Sécurité sociale.

CARACTÉRISTIQUES

Droit récent	Né au milieu du XIX^{e} siècle.
Droit évolutif	Droit octroyé pour devenir essentiellement un droit négocié ; il s'adapte à l'évolution sociale et économique.
Droit autonome	Juridictions spécialisées : conseil de prud'hommes et Pôle social du Tribunal judiciaire

SOURCES

Sources nationales	
Droit étatique	Constitution, lois, ordonnances, décrets, règlements.
Jurisprudence	Interprétation faite par les tribunaux des lois et conventions à l'occasion de litiges entre salarié et employeur.
Sources professionnelles	
Droit conventionnel	Conventions et accords collectifs conclus entre syndicats de salariés et d'employeurs.
Usages Accord atypique	- Usages : règles non-écrites applicables dans la profession ou l'entreprise. - Engagement unilatéral : décision volontaire de l'employeur accordant des avantages supplémentaires aux salariés.
Règlement intérieur	Fixe l'organisation des relations de travail, la discipline et les mesures applicables en matière d'hygiène et de sécurité.
Contrat de travail	Convention entre l'employeur et le salarié déterminant les conditions d'emploi de ce dernier.
Sources européennes	
Droit de l'Union européenne	L'Union européenne pose le principe de la libre circulation des salariés et de l'harmonisation des législations sociales. Le droit du travail français doit se développer dans ce cadre.
Sources internationales	
Traités bilatéraux	Traités passés entre la France et un pays étranger, n'engageant que leurs signataires dans le cadre d'une réciprocité et sur un sujet limité (conditions d'immigration...).
Conventions de l'OIT	L'Organisation internationale du travail (OIT), institution spécialisée de l'Organisation des Nations unies (ONU), édicte : • des recommandations invitant les États à des réformes sociales ; • des conventions internationales s'appliquant aux États qui les ont ratifiées.

2 L'INSPECTION DU TRAVAIL

ORGANISATION DE L'INSPECTION DU TRAAIL

L'inspection du travail est organisée au sein de chaque ***Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)***. Composée d'inspecteurs du travail, de contrôleurs du travail et de médecins inspecteurs du travail, l'inspection du travail est structurée en différents niveaux territoriaux. Elle comprend :

- ***des unités de contrôle territoriales*** : créées dans chaque département, elles sont composées de sections constituant le territoire géographique d'intervention de l'inspecteur du travail ;
- ***des instances régionales spécialisées*** : elles sont chargées d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier ;
- ***une instance nationale*** : elle apporte un appui aux opérations nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

L'inspecteur du travail intervient dans la quasi-totalité des entreprises. L'employeur doit afficher ses coordonnées (nom, adresse et téléphone).

ATTRIBUTIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Pouvoir de contrôle	Veiller à l'application du Code du travail, des conventions et accords collectifs et constater les infractions à ces dispositions.
Pouvoir de décision	Donner son autorisation ou son avis (licenciement d'un salarié protégé, dérogations à la durée du travail, règlement intérieur…).
Rôle de conciliation	Assurer, à la demande des parties, un rôle de conciliation pour prévenir les conflits individuels ou collectifs.
Rôle de conseil	Répondre à toute demande de renseignements de l'employeur ou du salarié et donner son avis dans certains différends.

MOYENS D'ACTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Moyens de contrôle

Droit de visite	Entrer dans toute entreprise procéder aux prélèvements et enquêtes sur des problèmes précis (suite à un AT…).
Droit de communication	Demander les registres dont la tenue est obligatoire (registre unique du personnel…).

Tout obstacle à sa mission est passible d'une sanction pénale (amende et prison).

Constatations des infractions

- ***Observation*** : avertissement pour faire cesser sans délai l'infraction.
- ***Mise en demeure*** : obligation de faire cesser l'infraction dans un délai donné.
- ***Procès-verbal*** : constatation de l'infraction et transmission au Parquet qui décide des suites à donner.
- ***Arrêt temporaire de travaux*** : en cas de situation dangereuse.
- ***Amende administrative*** : en cas de non-respect de la législation.
- ***Transaction pénale*** : transiger avec l'employeur sur la poursuite d'une infraction.
- ***Référé judiciaire*** : saisir le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

Recours contre les décisions de l'inspecteur du travail

L'employeur ou le salarié peut, afin d'obtenir l'annulation de la décision, exercer dans les 2 mois ***un recours gracieux*** auprès de l'auteur de la décision, ***un recours hiérarchique*** auprès du directeur de la DREETS ou ***un recours contentieux*** devant le tribunal administratif.

3 La négociation collective

Objectif de la négociation collective

Elle permet aux partenaires sociaux de conclure :

- ***des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise*** traitant de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail ainsi que des garanties sociales des salariés concernés ;
- ***des accords professionnels ou interprofessionnels***, au niveau soit d'une branche professionnelle, soit de l'ensemble des branches professionnelles, traitant d'une partie des points abordés par les conventions collectives de branche.

Dispositions communes

Signataires	• ***Employeurs*** : un ou plusieurs syndicats ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. • ***Salariés*** : un ou plusieurs syndicats représentatifs (ou avec les représentants du personnel ou salarié mandaté).
Validité	***Au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel*** : • Avoir été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats, au moins 30 % des suffrages exprimés. • Ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli, à ces mêmes élections, la majorité des suffrages exprimés. ***Au niveau de l'entreprise*** : avoir été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats, au moins 50 % des suffrages exprimés. Si l'accord est signé par des syndicats ayant recueilli, à ces mêmes élections, au moins 30 % des suffrages exprimés, il devient valide à condition d'être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
Champ d'application	• ***Territorial*** (national, régional, départemental, local ou entreprise). • ***Professionnel*** (activités économiques concernées).
Durée	Indéterminée ou déterminée (5 ans maximum). L'accord fixe les modalités de son suivi, de son renouvellement ou de sa révision.
Dénonciation	Par tout ou partie des signataires (préavis de 3 mois). L'accord reste applicable jusqu'au nouvel accord ou, à défaut, pendant 1 an. En l'absence d'accord, les salariés conservent un salaire annuel équivalent à celui perçu au cours des 12 derniers mois.
Dépôt et information	Dépôt auprès du conseil de prud'hommes et de la DREETS, remise d'exemplaires aux représentants du personnel et un exemplaire à disposition du personnel.
Assujettis	Applicable aux salariés dont l'employeur est signataire ou membre d'une organisation d'employeurs signataire.

Négociations périodiques obligatoires dans la branche

Les organisations liées par une convention de branche ou par un accord professionnel se réunissent :

Tous les ans	Sur les salaires, l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Tous les 3 ans	• Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. • Sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et sur la prise en compte de la pénibilité au travail. • Sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. • Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation.
Tous les 5 ans	• Sur les classifications professionnelles. • Sur l'épargne salariale (PEI ou PERE) s'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Un accord de branche peut fixer des modalités différentes de négociation à condition que ces thèmes soient négociés au moins tous les 4 ans pour les négociations annuelle ou triennale ou au moins tous les 5 ans pour les négociations quinquennales.

NÉGOCIATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

L'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche sauf dans les domaines où la loi donne la primauté à l'accord de branche.

Conditions de validité de l'accord d'entreprise

- ***Accord conclu avec un délégué syndical (DS)*** : valide dans les conditions fixées par les dispositions communes.
- ***Accord conclu en l'absence de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise*** :
  - *accord dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de moins de 20 salariés en l'absence de comité social et économique (CSE)* : valide si le projet d'accord de l'employeur est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel ;
  - *accord dans les entreprises de 11 à 50 salariés* : valide si l'accord est conclu par des membres du CSE, mandatés ou non par un ou plusieurs syndicats représentatifs, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ou si l'accord conclu par des salariés mandatés, non-membres du CSE, est approuvé à la majorité des salariés ;
  - *accord dans les entreprises d'au moins 50 salariés* : valide si l'accord conclu par des membres du CSE ou par des salariés mandatés est approuvé à la majorité des salariés ou si l'accord est conclu par des membres du CSE, non mandatés, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Négociations périodiques obligatoires dans l'entreprise

Dans toute entreprise où existent une ou plusieurs sections syndi- cales avec nomination de délégués syndicaux, l'employeur engage :

- ***chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.*** Elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale, s'il n'existe aucun accord sur l'épargne salariale, le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- ***chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail***. Elle porte sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le régime de prévoyance et de complémentaire, les frais de santé, l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, l'exercice du droit à la déconnexion ;
- ***tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels***. Elle porte sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la mobilité professionnelle et géographique interne, les orientations à 3 ans de la formation et les objectifs du plan de formation, les recours aux différents contrats de travail et la limitation des emplois précaires au profit des CDI, les conditions dans lesquelles les sous-traitants sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Un accord d'entreprise peut fixer des modalités différentes de négociation à condition que ces thèmes soient négociés au moins tous les 4 ans.

4 La formation en alternance

La formation en alternance facilite l'accès à l'emploi en associant expérience en entreprise et formation théorique.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour objectif de donner à des travailleurs une formation générale – théorique et pratique – en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technique (CAP, BEP, Bac pro, BTS...) ou un titre à finalité professionnelle.

Définition du contrat d'apprentissage

Contrat de travail par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour lui pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Il peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage. Un salarié en CDI peut aussi conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Le CDI est alors suspendu pendant la période d'apprentissage.

Capacités et obligations des parties

Capacités de l'employeur	Capacités de l'apprenti
• Garantir que l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail de l'entreprise sont de nature à permettre une formation satisfaisante. • Confier la formation de l'apprenti à un ***maître d'apprentissage*** compétent.	• Être âgé de ***16 ans*** (15 ans s'il sort de 3e) ***à 29 ans révolus*** (34 ans dans certains cas). Pas de limite d'âge si handicapé, créateur d'entreprise ou sportif. • Avoir passé la visite d'information et de prévention.
Obligations de l'employeur	**Obligations de l'apprenti**
Celles liées habituellement au contrat de travail.	
• Inscrire l'apprenti dans un CFA. • Assurer la formation pratique. • Inscrire l'apprenti à l'examen. • Prévenir les parents en cas d'absence de l'apprenti (mineur).	• Suivre les enseignements du CFA. • Effectuer le travail qui lui est confié, celui-ci devant être en relation avec sa formation. • Se présenter à l'examen préparé.

Durée du contrat d'apprentissage

Elle varie entre ***6 mois et 3 ans*** (4 ans si apprenti handicapé). Elle est au moins égale à celle du cycle de formation. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

Salaire de l'apprenti

Déterminé en pourcentage du SMIC, les taux ci-dessous sont appliqués :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1re année	2e année	3e année
Moins de 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
de 18 à 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
21 à 25 ans[1]	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
25 ans et plus[1]	100 % du SMIC		

1. Si le salaire minimal conventionnel correspondant à l'emploi occupé est plus favorable, les pourcentages s'appliquent sur celui-ci.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent.