

Jean-Christophe Debande

Le droit du travail

en

95 schémas

Vuibert

Jean-Christophe Debande

Le droit du travail

en
95 schémas

Vuibert

Vuibert s'engage
durablement pour l'environnement



ISBN : 978-2-311-62905-7

Conception graphique et mise en page : PCA

Couverture : Ho Thanh Hung

© Vuibert, mars 2026

5, allée de la 2^e D.-B., 75015 Paris

www.vuibert.fr

Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit aux ayants cause, est illicite (loi du 11 mars 1957, alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction par quelque procédé que ce soit constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

SOMMAIRE

Introduction	7	Outil 20 Modifier un contrat de travail	52
1. Comprendre le droit du travail.....	9	Outil 21 Gérer la mobilité géographique	54
Outil 1 À qui s'applique le droit du travail?	10	Outil 22 Organiser les départs en congés payés (CP)	56
Outil 2 Se repérer dans les sources du droit du travail.....	12	Outil 23 Gérer les arrêts maladie.....	58
Outil 3 Appliquer la bonne source juridique	14	Outil 24 Repérer les autres principaux cas de suspension du contrat	60
Outil 4 Faire face aux contrôles de l'inspection du travail.....	16	Outil 25 Accompagner un proche aidant	62
Outil 5 Gérer un contentieux social	18	Outil 26 Sanctionner un manquement	64
2. Recruter les bonnes ressources.....	21	4. Gérer le temps de travail.....	67
Outil 6 Sécuriser son processus de recrutement.....	22	Outil 27 Faire respecter les durées légales de travail et de repos.....	68
Outil 7 Anticiper les priorités d'emploi	24	Outil 28 Les différents forfaits du temps de travail.....	70
Outil 8 Choisir le bon contrat de travail.....	26	Outil 29 Recourir aux heures supplémentaires.....	72
Outil 9 Recourir aux CDD ou à l'intérim	28	Outil 30 Gérer les jours fériés et le travail dominical.....	74
Outil 10 Rédiger un contrat de travail.....	30	Outil 31 Organiser les astreintes	76
Outil 11 Gérer une période d'essai.....	32	Outil 32 Compenser les temps particuliers.....	78
Outil 12 Accueillir des stagiaires.....	34	Outil 33 Suivre le temps de travail	80
Outil 13 Intégrer des personnes en situation de handicap	36	Outil 34 Recourir au travail de nuit et en soirée	82
Outil 14 Embaucher des travailleurs étrangers	38	Outil 35 Aménager le temps de travail (ATT)	84
3. Manager ses collaborateurs.....	41	Outil 36 Manager le travail à temps partiel et intermittent.....	86
Outil 15 Comprendre la responsabilité pénale en entreprise.....	42	Outil 37 Proposer un forfait annuel en jours	88
Outil 16 Formaliser une délégation de pouvoirs	44	Outil 38 Mettre en place le télétravail	90
Outil 17 Rédiger un règlement intérieur.....	46	5. Rémunérer et développer les compétences	93
Outil 18 Remettre aux salariés les informations obligatoires	48	Outil 39 Fixer et verser le salaire.....	94
Outil 19 Respecter les droits et devoirs issus du contrat de travail.....	50	Outil 40 Attribuer des avantages en nature	96
		Outil 41 Instaurer des rémunérations variables sur objectifs.....	98
		Outil 42 Partager la valeur créée dans l'entreprise.....	100

Outil 43 Adapter le salarié à l'emploi et à ses évolutions	102
Outil 44 Développer les compétences.....	104
Outil 45 Accueillir des apprentis.....	106
Outil 46 Organiser les entretiens de parcours professionnels (EPP)	108
Outil 47 Informer le salarié sur les outils de développement à sa disposition	110

6. Garantir les libertés individuelles et la santé-sécurité au travail 113

Outil 48 Appliquer le régime des libertés individuelles et le RGPD	114
Outil 49 S'assurer de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.....	116
Outil 50 Contrôler l'activité du salarié	118
Outil 51 Rendre effectif le droit à la déconnexion.....	120
Outil 52 Surveiller périodiquement la santé du salarié	122
Outil 53 Prévenir les risques professionnels et le droit de retrait	124
Outil 54 Déclarer un accident du travail (AT)	126
Outil 55 Connaître différentes visites au service de santé au travail.....	128
Outil 56 Prévenir le risque psychosocial.....	130
Outil 57 Instruire une plainte pour harcèlement au travail	132
Outil 58 Rédiger le DUERP et le PAPRI Pact	134
Outil 59 Gérer une inaptitude ou une aptitude avec réserves	136

7. Répondre aux enjeux de l'entreprise 139

Outil 60 Recourir au contrat de chantier ou d'opération	140
Outil 61 Mettre des salariés à disposition	142
Outil 62 Organiser l'activité partielle	144

Outil 63 Transférer des contrats de travail.....	146
Outil 64 Recourir à un accord de performance collective (APC)	148
Outil 65 Élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).....	150
Outil 66 Gérer une mobilité externe sécurisée	152
Outil 67 Négocier un accord de ruptures conventionnelles collectives.....	154

8. Rompre le contrat de travail.....157

Outil 68 Licencié pour motif personnel.....	158
Outil 69 Licencié pour motif économique	160
Outil 70 Gérer une démission.....	162
Outil 71 Prendre acte de la rupture de son contrat	164
Outil 72 Négocier une rupture conventionnelle individuelle	166
Outil 73 Remettre les documents de fin de contrat.....	168
Outil 74 Transiger en résolution d'un conflit.....	170

9. Construire ses relations collectives de travail.....173

Outil 75 Comprendre la représentativité syndicale salariale	174
Outil 76 Connaître les différentes formes d'implantation syndicale en entreprise	176
Outil 77 Architecturer sa représentation du personnel	178
Outil 78 Organiser les élections professionnelles.....	180
Outil 79 Garantir l'exercice des prérogatives du CSE	182
Outil 80 Mettre en place des représentants de proximité.....	184
Outil 81 S'assurer de la conformité du cumul des mandats...	186
Outil 82 Octroyer les bons moyens d'action à la représentation du personnel	188
Outil 83 Suivre les heures de délégation	190

10. Animer ses relations sociales 193

Outil 84 Gérer les parcours syndicaux et leurs garanties salariales	194
Outil 85 Animer et présider un CSE	196
Outil 86 Organiser les votes du CSE	198
Outil 87 Mettre en place la CSSCT	200
Outil 88 Gérer les droits d'alerte	202
Outil 89 Réagir à une demande d'expertise	204
Outil 90 Mener les négociations obligatoires	206
Outil 91 Convier les bons interlocuteurs à la négociation	208

Outil 92 Choisir la durée de son accord collectif d'entreprise	210
Outil 93 Respecter les règles de validité d'un accord collectif d'entreprise	212
Outil 94 Réviser ou dénoncer un accord collectif.....	214
Outil 95 Faire face à un mouvement de grève.....	216

Glossaire.....	218
Bibliographie et sitographie.....	221
Remerciements.....	223

INTRODUCTION

Le droit du travail occupe une place singulière dans la vie des entreprises. À la fois structurant, évolutif et fortement contraignant, il irrigue l'ensemble des décisions relatives à la gestion des ressources humaines, au management et au dialogue social. Sa maîtrise ne relève plus d'une approche exclusivement juridique : elle constitue désormais un levier de sécurisation, de performance durable et de responsabilité sociale.

Cet ouvrage est né d'un constat partagé par de nombreux praticiens : l'accès au droit du travail demeure souvent complexe, fragmenté entre une multiplicité de sources, de normes et de jurisprudences, dont l'articulation n'est pas toujours lisible pour les acteurs de terrain. Managers, responsables RH, dirigeants, représentants du personnel ou conseils sont pourtant confrontés quotidiennement à des situations nécessitant des réponses rapides, fiables et juridiquement sécurisées, dans un contexte de vigilance accrue des autorités de contrôle.

Le Droit du travail en 95 schémas a pour ambition de répondre à cette exigence de clarté et d'efficacité opérationnelle. Il propose une approche résolument pratique, structurée autour

de 95 fiches outils, chacune consacrée à une problématique concrète de la relation de travail. Chaque fiche combine l'essentiel du cadre juridique applicable, les marges de manœuvre offertes par les textes, les points de vigilance à anticiper et un schéma de synthèse permettant une compréhension immédiate des mécanismes en jeu et de leur articulation.

L'ouvrage couvre l'ensemble du cycle de vie du contrat de travail et des relations collectives : de la compréhension des sources du droit à la gestion des contentieux, du recrutement à la rupture du contrat, du temps de travail à la rémunération, de la santé-sécurité aux libertés individuelles, jusqu'à l'animation des relations sociales et à l'accompagnement des transformations de l'entreprise.

Pensé comme un outil d'aide à la décision et de prévention des risques sociaux, ce livre ne se substitue ni à l'analyse juridique approfondie ni au conseil spécialisé. **Il vise, en revanche, à fournir des repères solides, immédiatement mobilisables, pour fiabiliser les pratiques, objectiver les choix et éclairer les stratégies sociales dans un environnement normatif en constante évolution.**

1. Comprendre le droit du travail

Le droit du travail constitue une branche essentielle du droit, née de la **nécessité de réguler la relation asymétrique** entre employeur et salarié. Il définit les **droits et obligations** de chacun, encadre les conditions de travail et assure un équilibre entre performance économique et protection sociale.

S'appliquant à la quasi-totalité des relations salariées, **il puise ses règles dans une pluralité de sources** : la loi, les règlements, les conventions collectives, les accords d'entreprise ou encore la jurisprudence, qui doivent s'articuler entre elles selon une hiérarchie précise.

Son application concrète repose sur divers acteurs, au premier rang desquels **l'inspection du travail**, chargée de contrôler et de faire respecter les normes en entreprise, avec des moyens allant de la prévention à la sanction.

Mais **lorsque les conflits persistent**, le recours au **juge prud'homal** et, plus largement, au contentieux social, devient l'ultime instance de régulation.

Comprendre le droit du travail, c'est donc appréhender un système vivant, au croisement des logiques économiques, sociales et juridiques qui sont essentiels à la régulation des relations professionnelles.

À QUI S'APPLIQUE LE DROIT DU TRAVAIL ?

PRÉSENTATION

Le **droit du travail** est une branche du droit qui régit les relations entre employeurs privés et salariés dans le cadre d'un contrat de travail. Il couvre aussi bien les **relations individuelles** de travail, entre l'employeur et le salarié, que les **relations collectives** de travail, en particulier avec la représentation du personnel. Il est

défini par le professeur Gérard Lyon-Caen comme « l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives de travail qui naissent **entre employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité** moyennant une rémunération appelée "salaire" ».

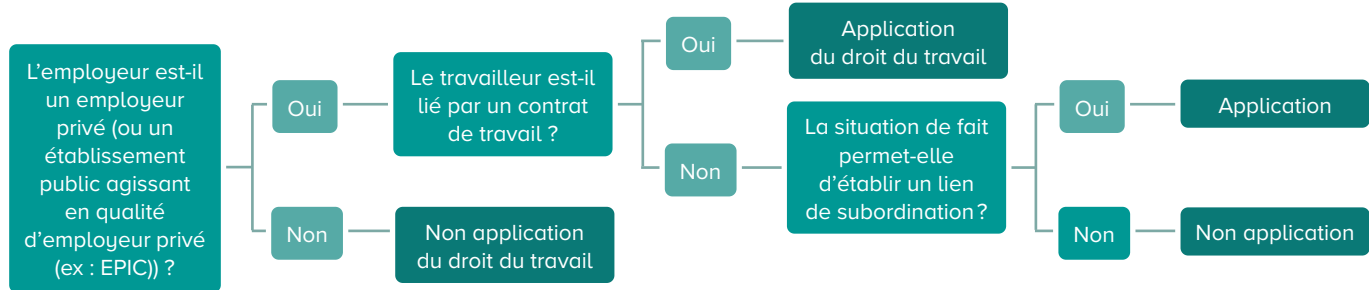
POUR L'UTILISER

- ▶ De cette définition **se déduit le champ d'application du droit du travail**. Il s'applique principalement à deux catégories d'acteurs :
 - ▷ **Les salariés** : toute personne physique liée à un employeur par un contrat de travail, caractérisé par une prestation de travail, un salaire et un **lien de subordination** juridique. Ce dernier **critère est déterminant pour distinguer le contrat de travail d'autres contrats**, comme un contrat de prestation.
 - ▷ **Les employeurs** : toute personne physique ou morale (entreprise, association, administration publique lorsqu'elle agit en tant qu'employeur privé comme les EPIC) qui engage un ou plusieurs salariés.
- ▶ **Dès lors qu'il est salarié**, un travailleur **se voit appliquer le droit du travail**, quel que soit son contrat de travail (temps plein, temps partiel, CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrats aidés...). Par extension, le droit du travail s'applique **aussi aux intérimaires**.
- ▶ **A contrario**, le droit du travail ne concerne pas les travailleurs qui sont soumis au droit public (par exemple, les fonction-

naires), les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, professions libérales...), les bénévoles ni les dirigeants d'entreprise.

- ▶ Le droit du travail **s'applique avec des adaptations à certains secteurs** ou à certains types de travailleurs :
 - ▷ **Travailleurs agricoles** : le secteur est régi par des dispositions spécifiques, mais intégré au droit du travail.
 - ▷ **Artistes, journalistes, travailleurs du spectacle** : leur statut fait l'objet de régimes particuliers.
 - ▷ **Stagiaires** : ils bénéficient d'un cadre spécifique bien que n'étant pas salariés.
- ▶ **Dans le cadre de relations internationales**, le droit du travail français s'applique généralement :
 - ▷ **aux salariés étrangers travaillant sur le territoire français**, même pour une entreprise étrangère ;
 - ▷ **aux expatriés ou détachés, sous certaines conditions** (règles de droit international privé et accords bilatéraux).

→ Pour savoir si le droit du travail s'applique en général



POINTS DE VIGILANCE

- ▶ **N'appliquez le droit du travail qu'en présence d'un contrat de travail** et d'un lien de subordination.
- ▶ **L'existence d'un lien de subordination peut se déduire d'une situation de fait**, même en l'absence d'un contrat de travail écrit. Même si un contrat de prestation est signé, **le juge n'est pas lié par la dénomination du contrat et s'en tient à la situation de fait** selon la méthode du faisceau d'indices pour savoir s'il y a intégration du prestataire à la communauté de travail de l'entreprise et s'il se retrouve placé sous l'autorité de l'entreprise.
- ▶ Pour les travailleurs indépendants auprès de plateformes, certaines dispositions du Code du travail, notamment en droit de représentation, leur sont applicables.

SE REPÉRER DANS LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

PRÉSENTATION

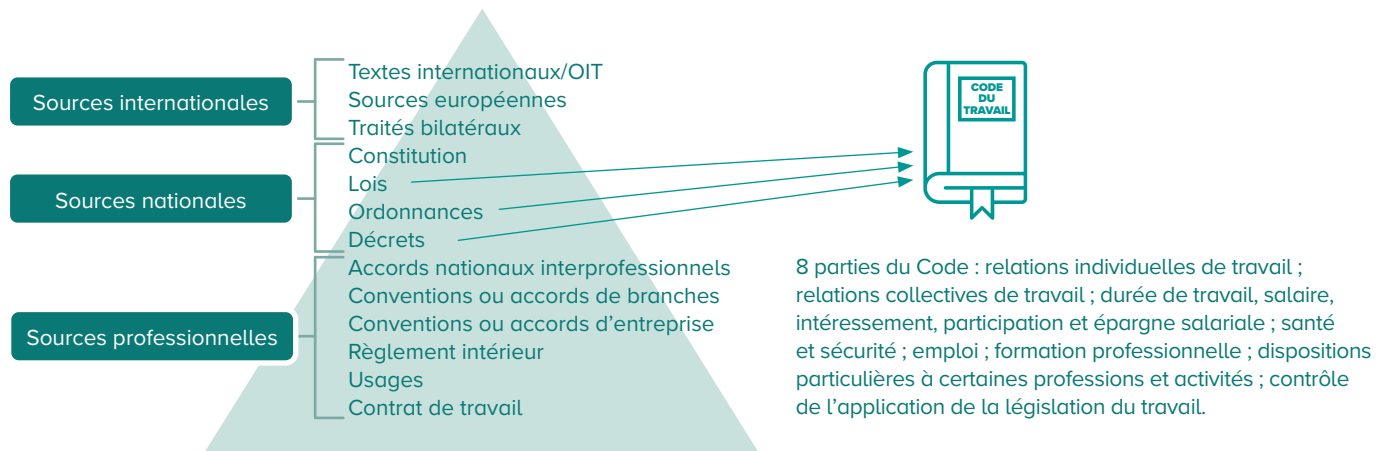
Les **sources du droit du travail** sont l'**ensemble des règles et principes** qui organisent les relations entre employeurs et salariés. Elles proviennent de différentes institutions et de différents

niveaux. Cette diversité des sources implique de maîtriser les règles d'articulation entre elles, en particulier quand un même thème est traité à plusieurs niveaux.

POUR L'UTILISER

- ▶ **Les traités ou accords internationaux** régulièrement ratifiés ont une autorité supérieure à celle des lois (Constitution, art. 55).
- ▶ Dans son préambule, la **Constitution de 1958** énonce un **plusieurs droits sociaux fondamentaux**, le plus connu étant le droit de grève.
- ▶ **La loi** détermine **les principes fondamentaux des droits du travail**, syndical et de la sécurité sociale (Constitution, art. 34).
- ▶ **L'ordonnance** est un texte présenté par le gouvernement dans un domaine qui relève en principe de la loi. Elle permet d'adopter des mesures sans passer par la procédure législative ordinaire. Elle est utilisée notamment quand l'exécutif souhaite aller vite.
- ▶ **Les matières autres** que celles qui sont du domaine de la loi ont un **caractère réglementaire : décret ou règlement**. Le règlement en droit interne traduit l'ensemble des actes pris par le pouvoir exécutif et le décret constitue une forme de ces actes.
- ▶ **Les conventions collectives et les accords collectifs** sont négociés entre les OSR et les employeurs ou leurs représentants au niveau de la branche ou de l'entreprise.
- ▶ **La convention collective** porte sur l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales des salariés.
- ▶ **L'accord collectif** concerne un seul ou quelques thèmes des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales des salariés.
- ▶ **Le règlement intérieur** est obligatoire dans les entreprises dès 50 salariés et fixe notamment les règles de discipline générale et de sécurité.
- ▶ **Les usages** sont des avantages consentis aux salariés qui se définissent par 3 critères cumulatifs : la **généralité** (un usage ne peut pas être individuel), la **constance** (il doit se répéter) et la **fixité** (il obéit aux mêmes règles de calcul).
- ▶ **Le contrat de travail** est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire par lequel l'employeur et le salarié s'engagent réciproquement.
- ▶ **La jurisprudence** est-elle source de droit ? Ce point fait débat. L'article 5 du Code civil interdit à un juge d'édicter des règlements. Mais la jurisprudence, en particulier de la Cour de cassation et du Conseil d'État, est parfois présentée comme une source de droit car elle pose certaines règles relatives à des points non précisés par la loi.

→ Organisation des sources de droit du travail



POINTS DE VIGILANCE

- ▶ Respectez les principes applicables dans le cadre de la hiérarchie des normes, en particulier depuis la réforme de 2017 qui a élargi la **primauté des accords collectifs d'entreprise**.
- ▶ Les textes internationaux, notamment les conventions de l'OIT qui définissent des droits fondamentaux (ex. : interdiction du travail forcé), peuvent être invoqués devant les juridictions internes. Pour les textes européens, cela dépend de leur applicabilité, directe ou non (règlement ou directive).
- ▶ Identifiez la convention collective de branche éventuellement applicable.
- ▶ **Appropriiez-vous les conventions collectives et les accords d'entreprise** qui introduisent des règles spécifiques, en particulier celles dérogeant au droit commun.
- ▶ Vérifiez toujours **l'actualité et la validité des sources**.

PRÉSENTATION

Quelle source du droit du travail appliquer ? Si historiquement le principe de faveur l'emportait, l'extension de la

source conventionnelle, en particulier d'entreprise, change la donne.

POUR L'UTILISER

► Articulation entre lois et textes collectifs.

- ▷ Aux dispositions légales d'**ordre public absolu**, on ne peut déroger dans quelque sens que ce soit, elles touchent à l'intérêt général ou aux droits fondamentaux.
- ▷ Selon l'**ordre public social**, les textes collectifs peuvent être plus favorables que la loi.
- ▷ Quand cela est prévu dans la loi, il est possible, en vertu de l'**ordre public dérogatoire**, de négocier des stipulations moins favorables.
- ▷ **Les dispositions légales du Code du travail sont souvent (ré) écrites en trois temps** : ce qui est d'ordre public, ce qui est négociable et les dispositions supplétives à défaut d'accord collectif.

► Articulation entre un texte collectif de branche et un accord d'entreprise (depuis 2017)

- ▷ **Bloc 1** : liste 13 thèmes qui sont du ressort impératif de la branche. L'entreprise ne peut les renégocier moins favorablement et doit apporter des garanties au moins équivalentes. En cas d'absence d'accord de branche, un accord d'entreprise peut dans certains cas négocier des stipulations supplétives.
- ▷ **Bloc 2** : liste 4 matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause de verrouillage.

- ▷ **Bloc 3** : concerne tous les autres thèmes, pour lesquels prévaut l'accord d'entreprise. Si un accord de branche plus favorable existe, l'accord d'entreprise s'applique.

► Articulation entre accord de groupe et accord d'entreprise

- ▷ Les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise peuvent être conduites au niveau du groupe. Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet dans les accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements de son périmètre.

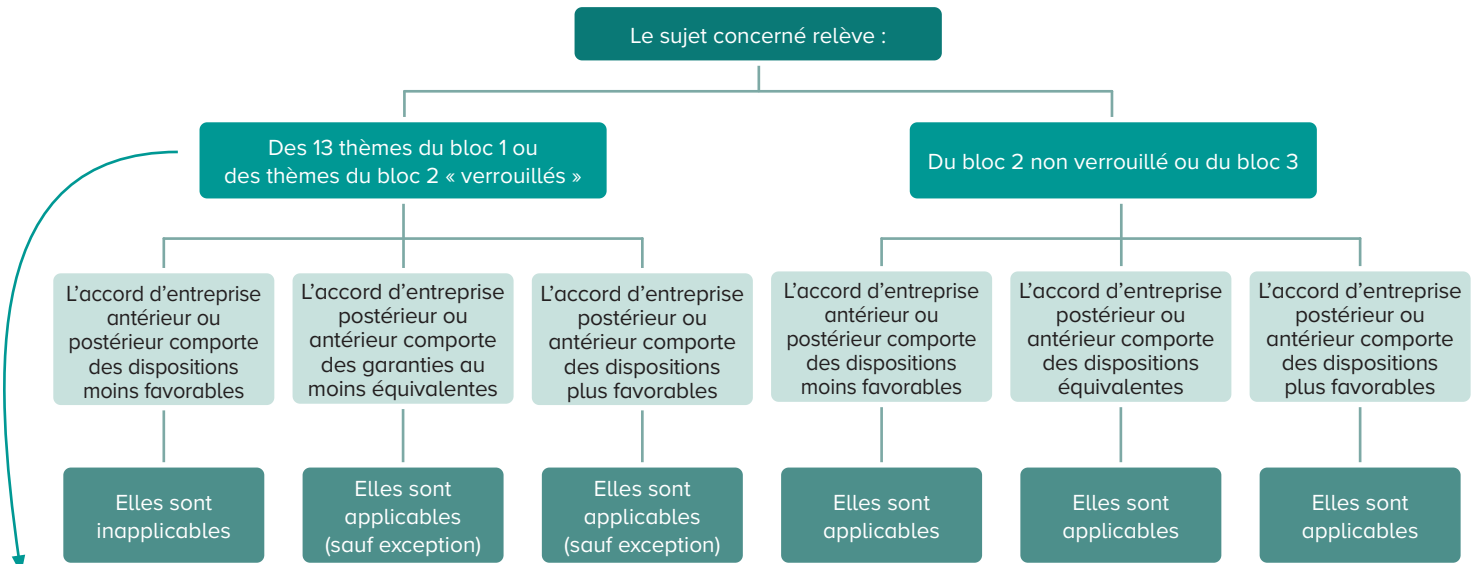
► Articulation entre accord d'entreprise et accord d'établissement

- ▷ Un accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet dans les accords d'établissement compris dans son périmètre (conclus antérieurement ou postérieurement). Peu importe le caractère plus favorable des stipulations de l'accord d'établissement.

► Articulation texte collectif et contrat de travail

- ▷ Un accord collectif prime le contrat dans ses stipulations les plus favorables. Il ne peut modifier un contrat dans un sens moins favorable, sauf exception légale (ex : accord de performance).

→ Quel texte conventionnel appliquer ?



Thèmes du bloc 1 : salaires minimaux, classification, mutualisation des fonds du paritarisme, de ceux de la formation professionnelle, des garanties collectives complémentaires (santé/prévoyance), durée du travail et aménagement/répartition des horaires, mesures relatives aux CDD et TT, aux CDI de chantier, égalité professionnelle F/H, conditions et durée de renouvellement de la période d'essai, modalités du transfert d'entreprise conventionnel, cas de MAD d'un salarié temporaire lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi, rémunération minimale du salarié porté ainsi que montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Thèmes du bloc 2 : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, nombre et valorisation de leurs parcours syndicaux, primes pour travaux dangereux ou insalubres.

! POINTS DE VIGILANCE

- ▶ Ne cumulez pas les avantages ayant un même objet : **il existe un principe juridique de non-cumul**. Si un contrat de travail et un accord collectif stipulent un avantage portant sur le même objet, le plus favorable s'applique.
- ▶ **Explorez les stratégies conventionnelles** qui peuvent être mises en œuvre par rapport à la branche, mais aussi à l'intérieur d'un groupe ou d'une entreprise multi-établissements.
- ▶ Pour les thèmes non prévus légalement dans les blocs 1 et 2, **l'accord d'entreprise s'applique même si un accord de branche plus favorable existe**.

FAIRE FACE AUX CONTRÔLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

PRÉSENTATION

Créée le 19 mai 1874 avec un corps de 15 inspecteurs, l'inspection du travail (IT) voit ses missions générales définies par la convention n° 81 de l'OIT en 1947 : **assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs** dans l'exercice de leur profession. Elle fournit des

conseils aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants. Elle porte à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

POUR L'UTILISER :

- ▶ Les inspecteurs et contrôleurs du travail disposent de **plusieurs moyens d'action** : pénétrer dans l'entreprise et la visiter, sans avertissement; entrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs; mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés; procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés; dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, demander aux personnes occupées de justifier de leur identité et de leur adresse; faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels.
- ▶ Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du travail ou par une disposition légale.
- ▶ **Différentes décisions ou sanctions** peuvent être prises par l'inspection du travail (▶ schéma).
- ▶ **Les décisions de l'inspecteur du travail** peuvent faire l'objet de **recours** :
 - ▷ gracieux, tendant à ce que l'inspecteur retire sa décision;
 - ▷ hiérarchique; en l'absence de disposition précisant l'autorité devant laquelle doit être formé le recours, il convient d'en saisir le ministre;
 - ▷ contentieux en annulation devant les tribunaux administratifs.
- ▶ La transaction pénale constitue un outil à la disposition de l'inspection du travail. La DREETS peut proposer à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an, dans les domaines énumérés à l'article L. 8114-4 du Code du travail, une transaction consistant dans le paiement d'une amende. Cette procédure transactionnelle a pour effet d'éviter le passage devant le tribunal en favorisant l'effectivité du paiement de la somme exigée. La transaction pénale suppose l'acceptation de la proposition par la personne mise en cause et une homologation de la transaction par le procureur de la République.

→ Faire face aux décisions ou sanctions

1	2	3
Moyens d'action	Caractéristiques	Conseils
<u>Observation</u>	Rappel des règles, oral ou écrit.	Ne pas négliger l'observation, y répondre formellement pour démontrer la bonne foi.
<u>Mise en demeure</u>	Injonction faite à l'employeur de se conformer à une obligation juridique.	Contester la mise en demeure si elle repose sur des éléments discutables ou disproportionnés. Possibilité d'un recours gracieux à l'inspecteur ou hiérarchique au ministre.
<u>Procès-verbal</u>	Constata une infraction, valeur probante jusqu'à preuve du contraire. Transmission au parquet qui apprécie l'opportunité de poursuites ; non communicable sauf exceptions.	Se faire assister dès la constatation des faits pour préparer la défense pénale.
<u>Saisine du juge des référés</u> (ex. : travail dominical, danger grave et imminent)	Permet des mesures conservatoires (fermeture, astreinte) ; saisine possible aussi par le CSE.	Collaborer sans délai, anticiper toute mesure corrective pour limiter l'impact du référé.
<u>Arrêt temporaire des travaux</u> (exposition à un danger sur chantier BTP)	Décision motivée, d'application immédiate ; recours non suspensif au juge administratif.	Identifier et supprimer immédiatement la source du danger, documenter les actions.
<u>Arrêt temporaire d'activité</u> (exposition à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, procédure stricte)	Préalable : mise en demeure et plan d'action ; décision motivée ; recours non suspensif.	Construire rapidement un plan d'action solide en lien avec le CSE et le médecin du travail.
<u>Rapport à la DREETS en vue d'une amende administrative</u> (manquement à la législation)	Procédure contradictoire ; délai de réponse d'un mois ; recours uniquement devant le TA.	Réagir sans délai, fournir une réponse argumentée à la DREETS pour éviter l'amende maximale.



POINTS DE VIGILANCE

- ▶ **Respectez l'inspecteur du travail et coopérez avec lui.** Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un agent de contrôle de l'inspection du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37500 euros.
- ▶ **Ne faites pas obstruction** à sa circulation dans l'entreprise.
- ▶ Assurez-vous que les documents et registres à tenir à sa disposition **sont bien disponibles et à jour.**
- ▶ Envisagez dans certains cas le recours à **la transaction pénale pour éviter un procès.**

GÉRER UN CONTENTIEUX SOCIAL

PRÉSENTATION

Les contentieux relatifs aux relations de travail sont **répartis entre plusieurs juridictions** : conseil des prud'hommes, tribunal judiciaire, tribunal administratif et, en matière pénale, le plus souvent le tribunal de police ou correctionnel.

POUR L'UTILISER

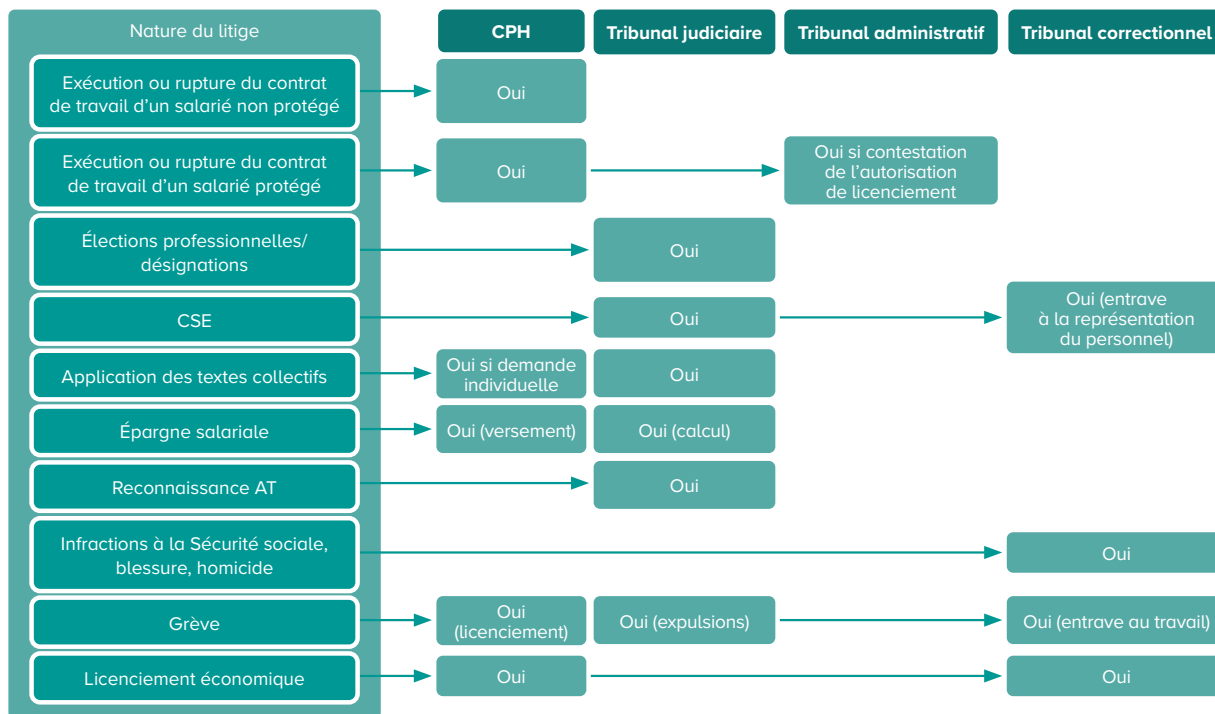
- ▶ Parmi **les juridictions civiles**, le juge naturel du droit du travail est le CPH. Il date de 1806. Les juges non professionnels, sont, désignés paritairement par les syndicats salariaux et patronaux représentatifs selon leur audience. Le CPH peut être saisi pour résoudre tout litige apparu entre le salarié et l'employeur durant la relation de travail ou à l'occasion de la rupture du contrat.
- ▶ **Différents délais encadrent les saisines du conseil des prud'hommes (CPH)** : douze mois pour une rupture du contrat à compter de celle-ci ; 2 ans pour tout sujet relatif à l'exécution du contrat de travail à compter de la notification de la rupture ; trois ans en matière de paiement des salaires à partir du jour où le demandeur a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits litigieux (six mois si c'est un élément d'un solde de tout compte signé par lui) ; cinq ans en matière de harcèlement ou de discrimination à partir du jour où le demandeur a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits litigieux.
- ▶ Concernant **les juridictions pénales**, le droit du travail a assorti plusieurs de ses infractions de sanctions pénales. Sont alors compétents le tribunal de police en matière contraventionnelle

Tout l'enjeu est de **saisir la bonne juridiction** selon la nature du litige, sous peine de s'exposer à une exception d'incompétence soulevée par le défendeur. Si elle est avérée, elle entraîne l'abandon du procès en cours et l'affaire est renvoyée vers une autre juridiction.

ou le tribunal correctionnel en matière de délits, nombreux en droit du travail : délit d'entrave, délit d'obstacle à l'inspection du travail, délit de travail dissimulé, délit de marchandage...

- ▶ **Les juridictions administratives** peuvent être également compétentes, car la relation de travail est émaillée de décisions administratives prises par l'inspecteur du travail ou le DREETS. Or, sauf exception, comme pour le contentieux de la rupture conventionnelle individuelle, le juge judiciaire n'a pas le droit de se prononcer sur une décision administrative. Le recours contentieux contre ces décisions relève donc du tribunal administratif.
- ▶ À noter que, depuis 2019, les anciens tribunaux des affaires de sécurité sociale ont disparu. Leurs contentieux ont été transférés vers les tribunaux judiciaires spécialement désignés.

→ Quelle juridiction pour quel conflit ?



POINTS DE VIGILANCE

- ▶ En cas de **licenciement économique collectif**, deux niveaux peuvent coexister : le **juge administratif** (autorisation de licenciement de salariés protégés) et le **juge judiciaire** (validité du PSE ou atteinte aux droits individuels).
- ▶ Le **tribunal judiciaire** est compétent en matière de **litiges collectifs**, de **représentation du personnel**, ou quand **aucun autre juge spécialisé n'est désigné**.
- ▶ Les **prud'hommes** conservent leur prééminence sur l'essentiel du **droit contractuel du travail**.
- ▶ La **double compétence judiciaire et pénale** peut coexister en cas de blessures ou d'homicide liés à une infraction de sécurité (cumul civil-pénal).
- ▶ Soyez vigilant sur les **délais de prescription**.
- ▶ La charge de la preuve est **souvent allégée** pour le salarié (discrimination, harcèlement).

Professionnels des RH, managers, dirigeants de TPE ou PME

➔ Retrouvez tous les essentiels du droit du travail en **95 schémas** qui résument de façon **claire et efficace** les problématiques principales rencontrées sur le terrain :

- ✓ le recrutement ;
- ✓ les contrats de travail ;
- ✓ la rémunération ;
- ✓ les enjeux de santé-sécurité ;
- ✓ les relations sociales.

Chacun des **95 outils** est résumé en **une fiche de 2 pages**, incluant les points incontournables ainsi qu'un **visuel** pour retrouver **toutes les infos en un coup d'œil !**

Jean-Christophe Debande

accompagne de grandes entreprises dans des missions RH en tant que DRH. Il est également coach certifié HEC et médiateur certifié Assas. Il enseigne le droit du travail (ESCP Business School, HEAD, Paris 1 Sorbonne, Paris 2 Assas) et est l'auteur de plusieurs livres, dont *Pro en RH* et *Pro en droit du travail*.

ISBN : 978-2-311-62905-7



9 782311 629057



25 €

Vuibert.fr