



Chapitre 9 : La protection du salarié



Pourquoi la protection du salarié est-elle importante ?

LE SALARIÉ EST EN POSITION DE FAIBLESSE

La protection du salarié garantit la dignité et le bien-être de l'individu dans le cadre du travail. Le salarié, par définition, est dans une position subordonnée par rapport à l'employeur. Sans une protection adéquate, il risque d'être exposé à des abus de pouvoir, des conditions de travail précaires, ou encore des discriminations.

IL YA UN ENJEU ECONOMIQUE

Des salariés protégés et satisfaits ont tendance à être plus productifs et innovants. À l'inverse, un environnement de travail précaire peut générer du turnover, des coûts liés à l'absentéisme, ou encore des mouvements sociaux.

Que dit le **DROIT** ?

Le droit joue ici un rôle clé. Les protections des salariés, comme le Code du travail ou les conventions collectives, servent de garde-fous face aux excès potentiels.

Le salarié est souvent en position de faiblesse dans la relation contractuelle : l'employeur détient le pouvoir d'embauche, de rémunération et parfois même de licenciement.

Dès lors, des mécanismes comme le droit au salaire minimum, le droit à la santé et à la sécurité au travail, ou encore la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, visent à rééquilibrer cette relation.

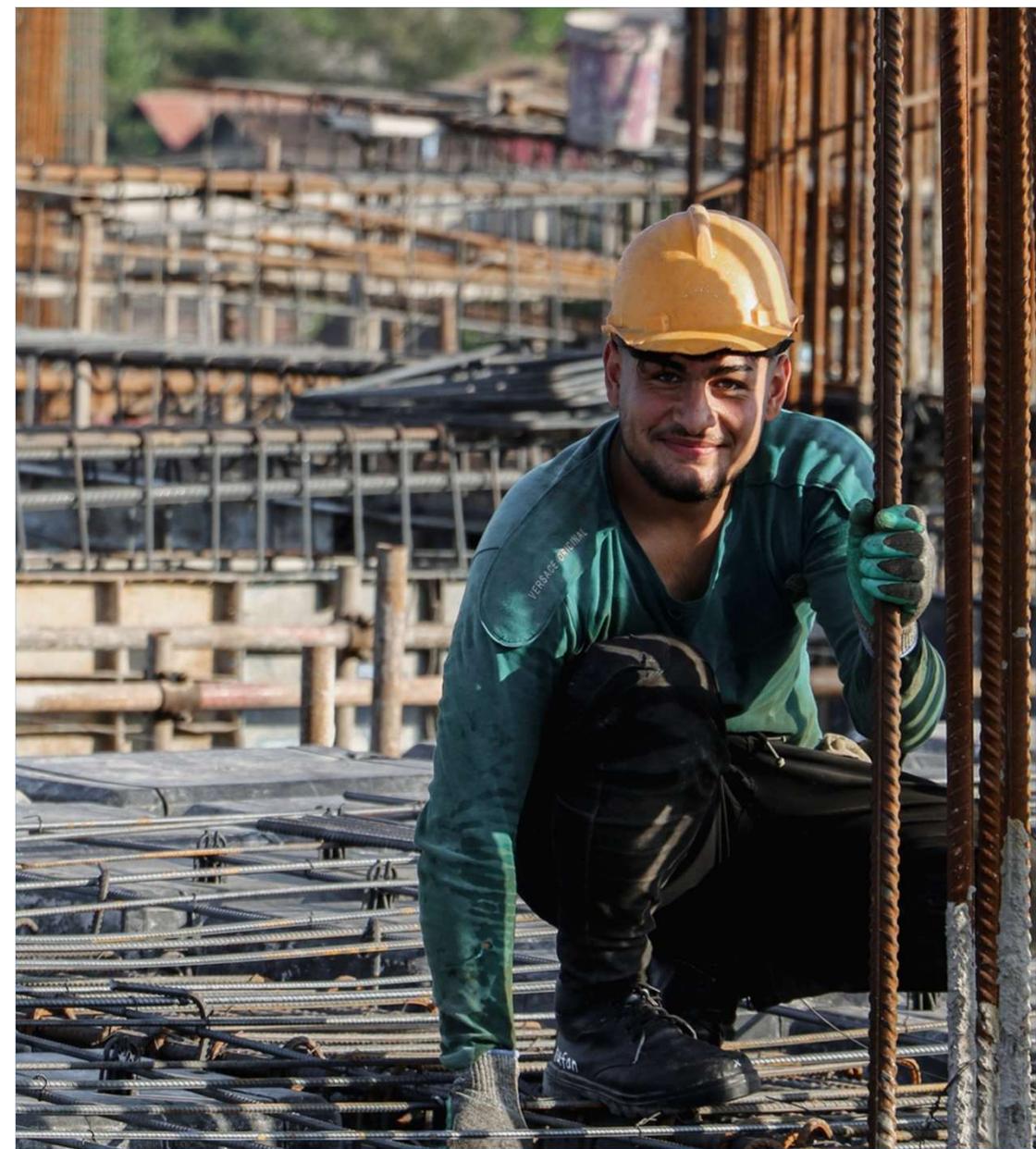


Plan

1.PARTIE 1 : LES PRINCIPES DE
LA PROTECTION DU SALARIÉ

2.PARTIE 2 : LES MODES DE
RUPTURE DU CONTRAT DE
TRAVAIL





Partie 1 : Les principes de la protection du salarié

A – Les bases légales et conventionnelles de la protection

Les bases légales et conventionnelles

La protection des salariés s'appuie principalement sur le Code du travail. Il fixe des règles impératives, telles que la durée maximale du travail, le salaire minimum légal (SMIC), les conditions de rupture du contrat de travail, ainsi que les principes relatifs à la lutte contre la discrimination et à la prévention des risques professionnels.

Parallèlement, les conventions collectives complètent ces règles générales en les adaptant aux particularités des secteurs d'activité. Elles peuvent prévoir des mesures plus avantageuses pour les salariés, telles qu'une rémunération supérieure au minimum légal, des congés supplémentaires, ou encore des dispositifs spécifiques en matière de santé et de sécurité.

B - Les droits fondamentaux des salariés

Les droits des salariés transcendent les seules obligations contractuelles. Ils s'enracinent dans des principes universels reconnus par le droit.



Le principe de non-discrimination

Le principe de non-discrimination, consacré à l'article L.1132-1 du Code du travail, interdit toute distinction fondée sur des critères tels que l'origine, le sexe, l'âge, ou encore les convictions religieuses.

Ce principe s'applique tout au long de la vie professionnelle, de l'embauche à la rupture du contrat, et impose aux entreprises de garantir l'égalité des chances.



La santé et la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail constituent une autre pierre angulaire de la protection des salariés. En vertu des articles L.4121-1 et suivants, l'employeur a une obligation légale de prévenir les risques professionnels et d'assurer des conditions de travail sûres.

Cette responsabilité implique l'évaluation des risques via le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), la mise en place de formations adaptées, et l'octroi d'équipements de protection individuelle.

Les manquements à ces obligations peuvent entraîner la responsabilité civile ou pénale de l'employeur.



Le respect de la **vie privée**

Le respect de la vie privée complète ces protections fondamentales. L'article L.1121-1 du Code du travail encadre strictement les ingérences de l'employeur, notamment en matière de surveillance des outils numériques ou de collecte de données personnelles. Toute restriction aux libertés individuelles doit être justifiée et proportionnée.

C – Les obligations de l'employeur



La garantie de la **santé** et de la **sécurité**

Dans la relation de travail, l'employeur occupe une position dominante qui s'accompagne d'obligations strictes en matière de protection des salariés.

Parmi celles-ci, la **garantie de la santé et de la sécurité** est une priorité absolue. L'employeur est tenu à une obligation de résultat, ce qui signifie qu'il doit mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour éliminer les risques professionnels.

Cela inclut des actions concrètes telles que la formation des salariés, la prévention des risques psychosociaux, et la fourniture d'un suivi médical renforcé pour les postes exposés.



Les conditions de travail

Les conditions de travail doivent également respecter la dignité et l'intégrité des salariés.

L'employeur est tenu de prévenir toute forme de harcèlement, discrimination ou violence. Par exemple, des aménagements spécifiques doivent être mis en place pour les salariés en situation de handicap, en vertu des articles L.5213-6 et suivants du Code du travail.

Ces adaptations visent à garantir une égalité effective, en éliminant les obstacles liés à des situations personnelles.

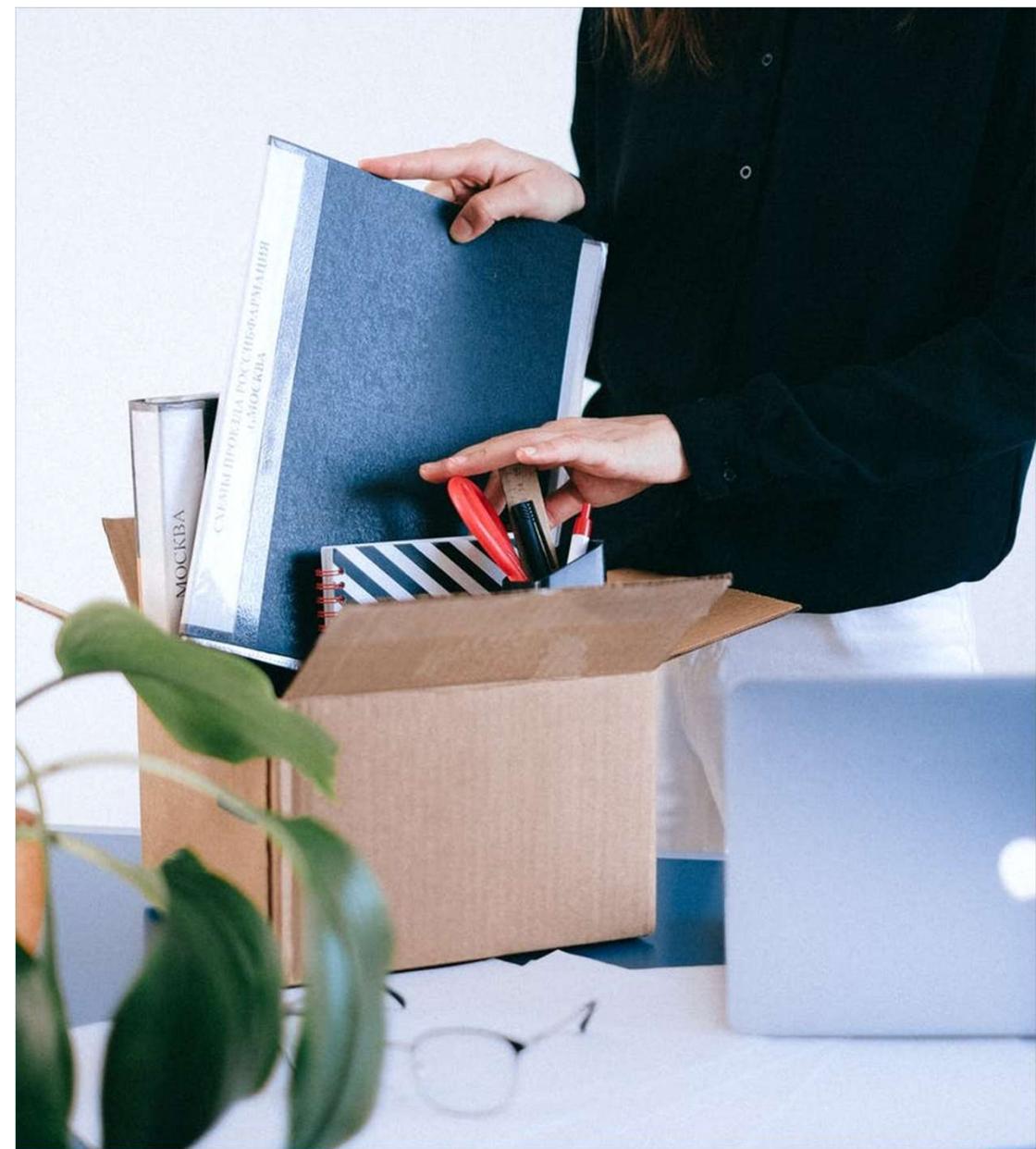


La formation professionnelle

L'employeur a une responsabilité en matière de formation professionnelle. Les articles L.6311-1 et suivants imposent de maintenir et développer l'employabilité des salariés par des formations régulières et adaptées.

Ces actions s'organisent autour de l'entretien professionnel, un rendez-vous obligatoire tous les deux ans pour discuter des perspectives d'évolution et des besoins en compétences.

À travers ces initiatives, l'employeur répond non seulement aux exigences légales, mais anticipe aussi les évolutions économiques et technologiques.



Partie 2 : Les modes de rupture du contrat de travail

A – Rupture à
l'initiative de
l'employeur



La rupture par l'employeur

La rupture d'un contrat de travail par l'employeur est strictement encadrée par le Code du travail. Cela signifie que l'employeur ne peut pas mettre fin à un contrat de manière arbitraire. En fonction du type de contrat (CDI, CDD, etc.) et du motif invoqué (faute, motif économique, inaptitude...), des procédures spécifiques doivent être respectées.

Ce cadre strict n'existe pas uniquement pour protéger des droits juridiques, mais aussi pour limiter les impacts psychologiques sur les salariés. Une rupture brutale ou mal encadrée peut engendrer du stress, un sentiment d'injustice, voire des troubles plus graves comme un burn-out ou une perte de confiance en soi.



1-Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel trouve sa justification dans un comportement, une insuffisance ou une situation particulière imputable au salarié.



1-Le licenciement pour motif personnel

La loi impose que ce motif soit réel (c'est-à-dire fondé sur des faits objectifs, concrets et vérifiables) et sérieux (les faits doivent avoir une certaine gravité, justifiant que la relation de travail ne puisse pas continuer).

Exemple :

- **COMPORTEMENT** : UNE FAUTE GRAVE, COMME UN VOL, UNE INSUBORDINATION OU UN HARCELEMENT.
- **INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE** : QUAND LE SALARIÉ N'ATTEINT PAS LES OBJECTIFS FIXÉS, MAIS ATTENTION, CELA DOIT ÊTRE DÉMONTRÉ ET NON SIMPLEMENT BASÉ SUR UNE IMPRESSION.
- **SITUATION PARTICULIÈRE** : UNE INAPTITUDE MÉDICALE NON REMÉDIABLE, RECONNUE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL.



1-Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement disciplinaire

Il intervient lorsque le salarié commet une faute. Selon sa gravité, on distingue trois types de fautes :

- LA FAUTE SIMPLE REFLÈTE DES MANQUEMENTS LÉGERS COMME DES RETARDS RÉPÉTÉS, SOUVENT PRÉCÉDÉS D'UN AVERTISSEMENT.
- LA FAUTE GRAVE, COMME UN VOL OU UN ABANDON DE POSTE, EMPÊCHE TOUT MAINTIEN DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE.
- ENFIN, LA FAUTE LOURDE SUPPOSE UNE INTENTION DE NUIRE, PAR EXEMPLE EN SABOTANT VOLONTAIREMENT LES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE.



1-Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour insuffisance professionnelle
Il repose sur l'incapacité d'un salarié à remplir ses fonctions, malgré un accompagnement ou des formations adaptées. Cela peut concerner un commercial qui échoue à atteindre des objectifs raisonnables.



1-Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour inaptitude médicale

Il survient lorsque la médecine du travail déclare le salarié inapte à occuper son poste, et qu'aucun reclassement adapté n'est envisageable ou accepté par le salarié.



1-Le licenciement pour motif personnel

Procédure

L'employeur commence par convoquer le salarié à un entretien préalable, en respectant un délai minimum de cinq jours ouvrables.

Lors de cet entretien, le salarié peut s'expliquer sur les reproches formulés.

Si la décision de licenciement est maintenue, elle est notifiée par lettre recommandée, précisant les motifs de manière détaillée.

Le salarié licencié a droit à des indemnités et au paiement des congés non pris, sauf en cas de faute grave ou lourde.



2-Le licenciement pour motif économique

Il découle d'éléments extérieurs au salarié, liés aux besoins ou difficultés de l'entreprise.

Il s'appuie sur des raisons précises : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation ou cessation d'activité.



2-Le licenciement pour motif économique

Les difficultés économiques se traduisent par une baisse significative du chiffre d'affaires ou des pertes récurrentes.

Les mutations technologiques peuvent, par exemple, automatiser une tâche, rendant certains postes obsolètes.

Une réorganisation peut s'imposer pour maintenir la compétitivité ou assurer la survie de l'entreprise.

Enfin, la cessation d'activité entraîne la disparition des emplois concernés.



2-Le licenciement pour motif économique

L'employeur doit respecter des obligations strictes avant d'envisager un licenciement économique. Une recherche de reclassement est impérative : l'entreprise doit proposer aux salariés concernés des postes compatibles avec leurs compétences, même dans d'autres filiales du groupe.

Si le projet concerne plusieurs salariés, l'avis du Comité social et économique (CSE) est requis. Pour les entreprises de plus de 50 salariés prévoyant au moins dix licenciements, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire. Ce plan prévoit des solutions comme des reclassements, des formations ou des aides au départ.



2-Le licenciement pour motif économique

La procédure de licenciement économique comprend une information des représentants du personnel et de l'administration, un entretien préalable avec chaque salarié, et la notification des licenciements par écrit.

Les salariés perçoivent une indemnité spécifique et bénéficient d'une priorité de réembauche pendant un an si des postes redeviennent disponibles.

En cas de contestation, les salariés peuvent saisir le Conseil de prud'hommes, qui vérifie la réalité des motifs économiques et la régularité de la procédure. Un licenciement abusif ou irrégulier expose l'employeur à des dommages et intérêts.

B - La rupture à l'initiative du salarié



La rupture par le salarié

Le salarié dispose de deux mécanismes principaux pour mettre fin à son contrat de travail : la démission et la prise d'acte de rupture.

Bien qu'exprimant tous deux une volonté de rompre la relation de travail, ces mécanismes diffèrent par leurs conditions, leurs fondements juridiques et leurs conséquences.



La rupture par le salarié

La démission : C'est l'acte volontaire, clair, et non équivoque par lequel un salarié décide de quitter son poste.

Il n'a pas besoin de justifier sa décision. Le salarié doit respecter un préavis, sauf accord contraire avec l'employeur. La démission n'ouvre droit à aucune indemnité particulière, sauf si prévu dans la convention collective.



La rupture par le salarié

La prise d'acte de rupture: C'est une situation bien plus complexe. Ici, le salarié rompt son contrat en raison de manquements graves de l'employeur (par exemple, non-paiement du salaire, harcèlement, conditions de travail insoutenables).

Dans ce cas, le salarié quitte son poste mais saisit ensuite le conseil de prud'hommes pour faire reconnaître que cette rupture est imputable à l'employeur.

Si la prise d'acte est jugée justifiée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (indemnités pour le salarié). Sinon, c'est considéré comme une démission.



La rupture par le salarié

1. La démission : Elle permet au salarié de rompre un contrat à durée indéterminée (CDI) de manière unilatérale, sans avoir à justifier sa décision ni à obtenir l'accord de l'employeur. Ce droit, cependant, repose sur des critères précis qui en garantissent la validité.

Pour être effective, la démission doit exprimer une volonté claire et non équivoque de quitter l'entreprise. Toute ambiguïté, comme une décision exprimée dans un moment de colère ou sous la contrainte, peut entraîner une contestation. Une démission viciée, par exemple sous la pression ou dans un contexte de harcèlement, peut être requalifiée par le juge, souvent en licenciement abusif.



La rupture par le salarié

Bien que la loi ne l'impose pas, la démission est généralement formalisée par écrit pour éviter toute contestation ultérieure. En outre, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée varie selon le contrat de travail, la convention collective applicable ou les usages de l'entreprise.

Les conséquences juridiques de la démission sont significatives. Elle prive le salarié des indemnités de rupture, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire. De même, elle limite l'accès aux allocations chômage, sauf si France Travail considère la démission comme "légitime", notamment en cas de harcèlement, de suivi de conjoint ou d'autres situations particulières prévues par la réglementation.



La rupture par le salarié

2. La prise d'acte de rupture : La prise d'acte de rupture est un mécanisme exceptionnel par lequel un salarié met fin à son contrat en raison de manquements graves de l'employeur. Elle se distingue de la démission par son fondement : la faute de l'employeur rend impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Pour être légitime, une prise d'acte doit s'appuyer sur des faits graves, précis et vérifiables. Parmi les manquements courants justifiant cette démarche figurent les retards répétés dans le paiement des salaires, les actes de harcèlement, les violations graves des conditions de travail ou encore la modification unilatérale du contrat (par exemple, une baisse de rémunération imposée sans consentement).



La rupture par le salarié

La procédure de prise d'acte est simple : le salarié informe son employeur de sa décision, généralement par écrit, en exposant les griefs reprochés. Cette démarche entraîne une rupture immédiate du contrat, sans préavis. Cependant, cette rupture est soumise à une validation judiciaire.

Le juge du Conseil de Prud'hommes joue un rôle central dans la prise d'acte. Si les manquements de l'employeur sont établis, la prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à des indemnités pour le salarié, incluant l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et des dommages et intérêts. À l'inverse, si les faits reprochés à l'employeur ne sont pas suffisamment graves, la prise d'acte est requalifiée en démission. Dans ce cas, le salarié perd ses droits aux indemnités de rupture et aux allocations chômage.

La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle, instaurée par la loi du 25 juin 2008, est un mode original de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Elle permet au salarié et à l'employeur de mettre fin à leur relation professionnelle par un accord mutuel, dans un cadre strictement encadré par le Code du travail (articles L.1237-11 et suivants).

Alternative à la démission et au licenciement, elle offre un équilibre entre souplesse et sécurité juridique.



La rupture conventionnelle

1. Les principes fondamentaux

La rupture conventionnelle repose sur le **consentement libre et mutuel des parties**. Toute pression, contrainte ou vice du consentement rendrait l'accord nul. Elle ne peut donc être imposée ni par le salarié ni par l'employeur.

Ce mécanisme suppose également le respect d'une procédure légale visant à protéger les droits des deux parties et à garantir la transparence de la démarche. Enfin, son application est soumise à un **contrôle administratif** qui en valide la régularité.



La rupture conventionnelle

2. Une procédure encadrée en 4 étapes

La mise en œuvre de la rupture conventionnelle est progressive et structurée pour sécuriser les intérêts des parties.

Les 4 étapes de la rupture conventionnelle

- **ENTRETIEN(S) PRÉALABLE(S) :**
 - L'employeur et le salarié doivent se rencontrer lors d'un ou plusieurs entretiens pour discuter des modalités de la rupture.
- **SIGNATURE DE LA CONVENTION :**
 - Une convention de rupture est rédigée et signée par les deux parties. Elle doit mentionner : La date de rupture prévue, le montant de l'indemnité spécifique de rupture, les conditions de respect du préavis, si applicable.



Les 4 étapes de la rupture conventionnelle

- **DÉLAI DE RÉTRACTATION :**
 - Après la signature, un délai de 15 jours calendaires est accordé aux deux parties pour se rétracter. Cette période est non négociable et vise à garantir la liberté du consentement
- **HOMOLOGATION PAR LA DREETS (EX-DIRECCTE) :**
 - Une fois le délai de rétractation écoulé, la convention doit être soumise à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, anciennement DIRECCTE).
 - L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour valider ou refuser la convention.
 - Si aucune réponse n'est donnée dans ce délai, l'homologation est réputée tacitement acquise.





La rupture conventionnelle

3. Les enjeux et les limites de la rupture conventionnelle

Du côté du salarié, il permet de bénéficier d'une indemnité négociée, souvent supérieure au minimum légal, tout en ouvrant le droit à l'allocation chômage.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle offre une alternative moins conflictuelle aux procédures judiciaires comme la contestation d'un licenciement ou la prise d'acte.

Cependant, la rupture conventionnelle n'est pas sans limites. La notion de consentement mutuel peut parfois être mise à mal, notamment si le salarié se sent contraint d'accepter l'accord sous pression. Dans un tel cas, la convention pourrait être annulée par les tribunaux.

Enfin, le contrôle de la DREETS, bien que protecteur, peut prolonger l'incertitude en cas de refus d'homologation, nécessitant une reprise des discussions ou une autre voie de rupture.

Exercices