

Sanjay NAVY
Avocat
IUT DE LENS - SRC (semestre 4)

INITIATION AU DROIT DU TRAVAIL ET DES SOCIETES

Ce cours est composé de deux parties :

1- Les relations juridiques des entreprises avec leurs salariés

Cours : le contrat de travail, le statut du salarié, la rupture du contrat de travail, les conflits individuels du travail...

TD : Conseils pour lire un contrat de travail, une convention collective, gérer les difficultés qui peuvent intervenir avant l'embauche, pendant le cours de la relation de travail et à l'issue du contrat.

2- L'approche juridique des entreprises

Cours : les différentes structures juridiques de l'entreprise et leur fonctionnement, l'entreprise commerciale, le statut du travailleur indépendant...

PARTIE 1 : LES RELATIONS JURIDIQUES DES ENTREPRISES AVEC LEURS SALARIES

I-/ LE CONTRAT DE TRAVAIL

A. LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est caractérisé par trois éléments cumulatifs :

- une prestation de travail ;
- une contrepartie financière ;
- un lien de subordination.

B. LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

1. LE CDI

Le contrat de travail à durée indéterminée est le principe.

Il n'est soumis à aucun formalisme (par conséquent, lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée ne respectera pas les règles de forme qui lui sont applicables, il sera forcément requalifié en CDI).

2. LE CDD

Un CDD ne peut être conclu que dans les cas prévus par la loi :

- remplacement d'un salarié, notamment en cas d'absence ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à un CDI (exemple : tourisme, vendange, métiers du spectacle...).

En outre, le CDD est soumis à plusieurs règles de forme :

- il doit être écrit ;
- il doit mentionner notamment le motif de recours au CDD ;
- il doit être conclu pour une durée déterminée (sauf remplacement de salariés dont la durée d'absence est inconnue, comme par exemple un salarié malade) inférieure à deux ans ;
- il doit être transmis au salarié au plus tard deux jours après l'embauche.

En cas de non respect de ces règles de forme, le CDD est requalifiée en CDI.

C. LES AUTRES TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail temporaire

Le contrat conclu avec une entreprise de travail à temps partagé.

Le contrat conclu avec un groupement d'employeurs.

D. LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Promesse d'embauche.

La conclusion du contrat de travail.

La période d'essai.

II-/ LE STATUT DU SALARIE

A. L'OBLIGATION DE SE SOUMETTRE AUX DIRECTIVES DE L'EMPLOYEUR

Le pouvoir de direction de l'employeur (règlement intérieur, pouvoir disciplinaire)

B. LA REMUNERATION DU SALARIE

Le salaire, les avantages en nature, les primes.

C. LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE

Paieement du salaire, durée du travail, congés payés, droits syndicaux, arrêt maladie, accident du travail, chômage, retraite...

III-/ LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. LA DEMISSION

Forme : claire et non équivoque.

Conséquences en cas de CDI : pas d'indemnités Assedic.

Conséquences en cas de CDD : dommages et intérêts pour l'employeur.

B. LE LICENCIEMENT

1. CDI

Impossible si femme enceinte, en arrêt maladie, accident du travail et représentant syndical.

a) Les différents types de licenciement :

- le licenciement pour motif personnel :

Pour faute, insuffisance professionnelle ou refus de modification du contrat par le salarié.

Différents types de gravité de faute : cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.

- le licenciement pour motif économique (lié à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques) ;

Soumis à une impossibilité de reclassement du salarié.

Choix du salarié licencié en fonction de critères objectifs.

Consultation des représentant du personnel.

- le licenciement pour inaptitude (physique).

Obligation de reclassement.

b) La procédure de licenciement

Convocation préalable au licenciement.

Entretien.

Lettre de licenciement.

Sanction en cas de non respect.

2. CDD : le licenciement n'est possible qu'en cas de faute grave

A défaut, le salaire correspondant au temps de travail restant à effectué est du.

C. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Accord homologué par l'inspection de travail.

D. LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE DU CONTRAT

1. Le principe :

Exécution du préavis ou dispense + indemnité de préavis.

Epuisement des congés payés ou indemnité de congés payés.

Païement du salaire et des primes prorata temporis.

Remise des documents de fin de contrat.

Bénéfice des indemnités assedic.

2. La démission

Pas d'indemnité de départ ni d'assedic.

3. Le licenciement pour cause réelle ou sérieuse

4. Le licenciement pour faute grave

Pas de préavis ni d'indemnité de licenciement.

Si mise à pied à titre conservatoire : pas de salaire.

5. Le licenciement pour faute lourde

Idem que licenciement pour faute grave + pas d'indemnité de congés payés.

6. Le licenciement pour motif économique

Indemnité de licenciement plus importante.

7. La rupture amiable du contrat.

Indemnité assedic, le reste se négocie.

IV-/ LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

A. LE CPH

1. L'organisation du CPH

Composition, formation, et compétence.

2. La procédure devant le CPH

Phase de référé.

Phase de conciliation.

Phase de jugement.

B. LES DEMANDES POSSIBLES

1. En référé

Salaire, documents de fin de contrat et contestation d'un licenciement interdit.

2. Selon la procédure de droit commun

Dommages et intérêts pour licenciement irrégulier ou abusif.

Requalification d'un CDD en CDI.

Contestation d'une sanction disciplinaire...

PARTIE 2 : L'APPROCHE JURIDIQUE DES ENTREPRISES

I-/ LA NOTION DE SOCIETE

A. LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA SOCIETE

1. UNE PLURALITE DE PERSONNES

En principe, une société est créée par deux ou plusieurs associés.

Toutefois, une société peut être créée par une seule personne (ex : EURL).

2. LA MISE EN COMMUN D'APPORTS

Argent, travail ou biens en nature.

3. UNE VOLONTE COMMUNE

L'affectio societatis : la volonté de s'associer, de collaborer afin de développer la société.

La volonté des associés de partager les pertes et les bénéfices est également nécessaire.

B. LA PERSONNALITE JURIDIQUE DE LA SOCIETE

La société est une personne morale disposant de la personnalité juridique (capacité juridique, patrimoine propre...).

Elle a un nom, un domicile, une nationalité, un ou plusieurs comptes bancaires.

II-/ LA CONSTITUTION DE LA SOCIETE

A. LES ACTES PREPARATOIRES

Recherche d'associés, rédaction des statuts (objet social, droits des salariés, pouvoir des organes de la société...), formalités (recherche de locaux, ouverture d'un compte bancaire).

B. L'ENREGISTREMENT DE LA SOCIETE

Signature des statuts, enregistrement des statuts, insertion dans un journal d'annonce légal, dépôt au greffe du tribunal de commerce, immatriculation au RCS.

III-/ LES REGLES COMMUNES A TOUTES LES SOCIETES

La société est composée d'associés qui disposent :

- De droits : être informé de la gestion de la société, participer la prise des décisions engageant la société ou son patrimoine, obtenir une quote-part des bénéfices de la société, céder ses parts sociales :
- d'obligations : libérer les apports, participer aux pertes...

La société doit désigner son dirigeant et prévoir les modalités de son départ ou remplacement, l'étendue de sa responsabilité.

IV- LES DIFFERENTS TYPES DE SOCIETE

A. LA SA

Forme adoptée par les moyennes et grandes entreprises.

Les actionnaires ont un rôle important.

Les associés sont commerçants.

Il existe un conseil d'administration, un directeur général, ou bien un directoire et un conseil de surveillance.

B. LA SNC

Forme adoptée par les petites entreprises commerciales.

Les associés sont commerçants et sont solidairement tenus aux dettes.

Pas d'IS mais IR pour chaque associé.

C. LA SARL

Forme adoptée par les petites sociétés.

Pas de capital minimal.

Les associés ne sont pas commerçants.

Ils ne sont responsables des dettes de la société que dans la limite de leurs apports.

EURL possible.

V- LE STATUT D'AUTO ENTREPRENEUR