

Introduction

Connaître les règles pour un manager est essentiel. Et, pourtant, le droit du travail est encore trop peu intégré dans les parcours de formation initiale ou continue des managers. En plus, le droit du travail évolue vite et à peine quelques règles intégrées, il s'agit alors de se pencher sur une nouvelle législation. Le droit du travail est un droit vivant et mouvant et pour ces raisons, il n'est pas toujours accessible. Ce support vous permettra en 60 minutes, le temps d'un trajet en train ou en métro..., de comprendre les bases du droit du travail. Il ne s'agit pas de compiler des règles de droit mais bien de présenter un document de synthèse regroupant des exercices, des encadrés et des cas pratiques. Donner du sens est essentiel.

La compétence managériale inclut la maîtrise du droit du travail individuel et collectif car les situations de travail sont diverses et à ce titre, les managers doivent rebondir, sans solliciter en continu les services RH. En effet, diriger une équipe nécessite de maîtriser les règles du droit du travail pour poser le cadre et adapter la stratégie de l'entreprise avec les attentes de la direction à un niveau local, en évitant les contentieux.

Ce livre retrace les grandes lignes du droit du travail, indispensables à votre mission managériale, et vous permettra de gagner en autonomie. Cette connaissance du monde juridique est un préalable, dont vous êtes responsable.

Mais pour comprendre réellement le droit du travail, il est indispensable de passer par des phases un peu théoriques – notamment l’articulation des règles. La maîtrise du sujet nécessite d’en connaître les différentes sources, avant d’aborder les règles applicables, telles que le temps de travail ou encore le droit disciplinaire.

Mais, avant de commencer, souvenez-vous que les règles en droit du travail changent vite. Il convient alors de s’armer d’outils et réaliser une veille régulièrement.

Bonne lecture...

Chapitre I

Quelle est la règle applicable ?

Les managers sont confrontés aux questions de leurs équipes sur des sujets très variés et il est chronophage d'interroger systématiquement le service des ressources humaines. Gagner en autonomie est l'objectif de ce chapitre. Les règles de droit du travail changent régulièrement et les réponses apportées par le service RH ne sont pas applicables *ad vitam aeternam*.

Le droit du travail sous toutes ses formes

Le droit du travail peut être perçu comme une toile d'araignée. Chaque fil est une source et la difficulté réside dans la multitude de fils qui s'imbriquent pour constituer un véritable piège, c'est-à-dire un ensemble complet suffisamment solide pour capturer les proies.

Cette image permet de comprendre que le droit du travail ne peut pas être appréhendé comme un domaine binaire

ou linéaire. Il est complexe et est constitué de nombreuses ramifications, ce qui peut effrayer les non-juristes.

En effet, que faire lorsque les salariés vous agitent sous le nez différentes règles pour un même sujet ? Donnons un exemple très concret : les congés pour enfant malade.

L'article L. 1225-61 du Code du travail indique que « *le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale.*

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans ».

Imaginons que la convention collective de branche propose 3 jours rémunérés uniquement pour les parents d'enfants de moins de 12 ans, alors qu'un usage interne du service « Marketing » repousse l'âge des enfants à 17 ans.

Restons sur cet exemple, un salarié vous précise que le lendemain il sera absent car son fils se fait opérer et qu'il souhaite user de ses congés pour enfant malade pour l'accompagner dans cette épreuve. Pourra-t-il user de ces congés, en sachant que son enfant a 17 ans et obtiendra-t-il sa rémunération habituelle ?

Sans réponse de votre part, le salarié va garder un goût amer de l'échange et pourra remettre en doute votre capacité à manager. Ça serait dommage, quand même !

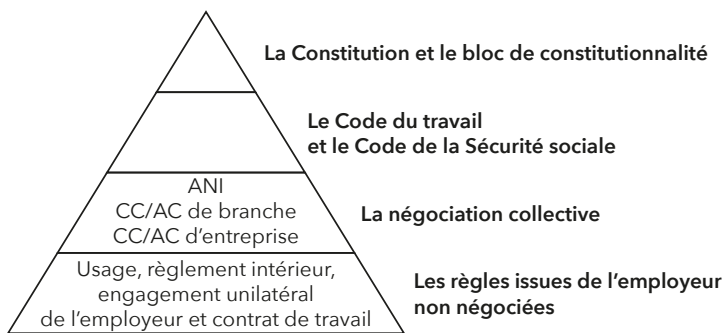
Autant de questions et de sources qui complexifient les rapports entre les managers et leurs équipes quand ils restent silencieux sur des sujets aussi importants pour les salariés.

Étudions les différentes sources.

Le principe de la pyramide des normes

Le Code du travail n'est pas le maître du jeu et l'articulation autour de la loi est devenue un enjeu juridique de premier plan.

Reprenons les différentes sources sous la forme d'une pyramide :



Il est courant d'entendre que la pyramide des normes se présente ainsi et que les règles qui sont placées en haut de cette pyramide ont plus de force que les règles qui se situent en bas de cette pyramide. Mais, il s'agit d'un raccourci qui n'est pas révélateur de la complexité du droit du travail.

À noter

Cette pyramide est une pyramide de normes internes et au-dessus de celles-ci se trouvent les règles internationales et européennes qui s'imposent à la France. Sans rentrer dans les détails, il s'agit de règles dites supra nationales.

La Constitution

Au niveau le plus élevé de la pyramide, on y trouve la Constitution. Celle-ci date de 1958 et a principalement pour objectif de régir les rapports entre l'exécutif (le Gouvernement), le législatif (Parlement et Sénat) et le judiciaire (les juges).

Ces aspects semblent un peu éloignés de notre sujet. Mais on y trouve un intérêt quand on se penche sur le bloc de constitutionnalité. Ce bloc est constitué de règles qui ont alors la même valeur que la Constitution. Il comporte notamment le Préambule de la Constitution de 1946, le droit de grève et le droit à la négociation collective.

Si l'on reprend le principe selon lequel les règles situées en haut de la pyramide s'imposent aux règles inférieures, rien ne pourra limiter leur portée.

Exemple

Prenons l'exemple du droit de grève : la grève est une cessation concertée et collective de travail en vue de revendications professionnelles. Si ces conditions sont remplies - c'est-à-dire que les salariés sont au moins 2 ou répondent à un appel national, qu'ils cessent le travail et qu'ils ont des revendications en lien avec le travail, le droit de grève ne peut être limité. Le salarié cesse de travailler et l'employeur ne verse pas de rémunération.

Aussi, un préavis de grève doit-il être déposé avant une grève ?

Aucune norme interne ne limite un droit constitutionnel. Aussi, l'employeur ne peut imposer un préavis de grève. Deux salariés pourraient donc se mettre en grève de la minute à la minute.

Alors pourquoi certains sont-ils contraints de déposer ce préavis ? Seuls les salariés ou fonctionnaires travaillant dans une entité ayant une mission de service public y sont contraints - tout simplement car ces entités ont une obligation de service minimum, obligation constitutionnelle. Pour que le droit de grève et l'obligation de service minimum puissent cohabiter, un aménagement a été mis en place : le dépôt d'un préavis afin que l'entité puisse s'organiser et donc assurer le service public minimum.

Si vous appartenez à une entreprise qui n'exerce pas de mission de service public, vous ne pouvez donc pas exiger un préavis de grève.

Le Code du travail

Dans cette pyramide des normes, les normes qui se situent en dessous du bloc de constitutionnalité se trouvent principalement dans le Code du travail et le Code de la Sécurité sociale. Il convient de ne pas oublier le Code de la Sécurité sociale car il comporte de nombreuses règles notamment sur la partie santé/sécurité, accident de travail, voire la retraite...

Le Code du travail, quant à lui, est un document très volumineux car il change fréquemment et le plus souvent de nouvelles règles sont ajoutées aux anciennes, parfois même en contradiction avec ces dernières !

Véritable outil de communication, le Code du travail est donc remodelé régulièrement et à ce titre une veille est indispensable. Les règles d'hier ne sont peut-être plus les règles d'aujourd'hui. L'interprétation qu'en font les juges est alors un outil pour savoir comment appréhender les différentes règles.

Qu'appelle-t-on la jurisprudence ?

La jurisprudence est établie par les juges et consiste en une interprétation de textes, et ce notamment lorsqu'ils ne sont pas clairs ou tendancieux.

À ce titre, le droit du travail se règle devant un conseil de prud'hommes et il est nécessaire de rappeler que la procédure prud'homale est bien différente de la procédure pénale.

Un salarié qui attaque son employeur saisit le conseil de prud'hommes. Il ne porte pas plainte.

Un personne porte plainte quand il y a une infraction pénale, comme un délit (vol à l'arraché par exemple). Dans le monde professionnel, le plus souvent le salarié engage une procédure prud'homale et il ne porte pas plainte. Il saisit le juge prud'homal.

Ces écarts de langage sont révélateurs du niveau de connaissance juridique d'un salarié ou d'un manager.

La convention ou l'accord collectif de travail

Vient ensuite une spécificité du droit du travail : la négociation collective. Les partenaires sociaux (employeur ou leur représentant et les représentants de salariés) créent des règles appelées convention collective ou accord collectif de travail. Ces règles sont censées être au plus près des

préoccupations de chaque entité en s'adaptant au contexte. Depuis de nombreuses années, la place de la négociation au sein de la pyramide des normes ne cesse d'évoluer.

Au sein de la catégorie négociation, on retrouve les ANI, c'est-à-dire les accords nationaux interprofessionnels. Il s'agit d'accords collectifs signés par les responsables des organisations syndicales et patronales afin de faire évoluer les règles dans un domaine particulier. Ces dernières années, plusieurs ANI ont été adoptés - notamment sur le télétravail (ANI du 26 novembre 2020) ou la santé au travail (10 décembre 2021). Dans la plupart des cas, ces ANI sont ensuite repris par les instances législatives et sont adoptés en loi. Réaliser une veille des ANI permet d'anticiper sur les prochaines réformes.

Qu'en est-il de la convention collective ou des accords collectifs de branche ? Sont applicables les accords collectifs ou la convention collective de branche lorsque l'entreprise entre :

1. Dans le champ professionnel de la convention ou de son accord. Par exemple, une mutuelle se verra en principe appliquer la convention collective de la mutualité.
2. Dans le champ géographique de la convention ou de son accord. Attention certains accords de branche sont régionaux - ce qui est le cas par exemple des accords spécifiques pour l'Alsace-Moselle.

Et troisième condition :

3. Les conventions ou accords doivent être signés par une organisation patronale à laquelle l'entreprise adhère. Pour éviter que sur un même marché, les règles en droit du travail soient différentes d'une entreprise à une autre, il est possible que cet accord ou cette convention de

branche soit étendu. Dans ce cas, l'ensemble des entreprises qui entrent dans la première et la deuxième condition, se voient imposer les règles de la branche.

Les conventions et accords collectifs contiennent de nombreuses règles - souvent plus avantageuses pour les salariés et il est donc important de s'y reporter régulièrement.

Les conventions, accords de branche et accords d'entreprise sont disponibles sur Légifrance. Il est donc possible d'y retrouver les accords signés au niveau de sa structure¹.

Les règles de l'entreprise, en dehors du dialogue social

Au plus bas niveau de cette pyramide, se trouvent les règles issues de l'employeur mais qui ne sont pas négociées avec les partenaires sociaux. Il s'agit par exemple des engagements unilatéraux, du règlement intérieur, des usages ou encore des contrats de travail.

Prenons, par exemple, les usages. Les managers ont tendance à en créer et il n'est pas toujours simple de s'en défaire. Un usage est une pratique non écrite qui répond à trois caractéristiques : fixité (toujours la même chose, la même prime, le même mode de calcul, le même avantage en temps...), constance (depuis au moins 3 fois) généralité (au même public).

Exemple

Par exemple, un usage pourrait être une prime de 13^e mois (fixité) versée depuis au moins 3 ans, le 24 décembre (constance) à tout le service logistique (généralité).

1. https://www.legifrance.gouv.fr/search/acco?tab_selection=acco&searchField=ALL&query=%2A&searchType=ALL&typePagination=DEFAULT&sortValue=PERTINENCE&pageSize=25&page=1#acco

Mais, il peut aussi s'agir de la possibilité pour les salariés du service marketing de quitter leur poste de travail à 12 h 00 le 24 décembre, depuis 3 ans.

Pour se défaire d'un usage ; il y a deux solutions : soit le service RH négocie et conclut un accord sur l'usage, ce qui l'anéantit immédiatement, soit l'employeur décide de dénoncer l'usage et doit envoyer à chaque salarié concerné et aux représentants du personnel un courrier individuel les informant de la dénonciation de l'usage. Cette deuxième option nécessite de prendre ces dispositions et de respecter un délai raisonnable, soit *a minima* 3-4 mois.

Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, est aussi un document comportant de nombreuses règles internes que les salariés doivent suivre. Il prévoit des dispositions sur les horaires de travail, la santé/sécurité, l'hygiène et l'application du droit disciplinaire en indiquant par exemple l'échelle des sanctions (avertissement, mutation disciplinaire, rétrogradation, mise à pied ou encore licenciement pour faute).



Attention : Le règlement intérieur est l'outil qui permet de gérer certaines situations qui pourraient être conflictuelles, comme le port du voile et l'interdiction d'introduire, de consommer ou distribuer de l'alcool sur le lieu de travail.

Concernant le port du voile, les juges ont renvoyé aux employeurs le traitement du sujet dans le règlement intérieur. Si une clause de neutralité est prévue, les salariés devront s'y conformer et ne pourront porter le voile que dans les conditions indiquées dans le règlement.