

Chapitre I

Le contrat de travail et les relations individuelles de travail dans l'entreprise

1 Le Contrat de travail est défini par la jurisprudence et la doctrine

1.1 Absence de définition du contrat de travail dans le code du travail

Le code du travail ne définit pas le contrat de travail, c'est la jurisprudence et la doctrine.

Le contrat de travail = *convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération*. Cette définition émane de Gérard Lyon-Caen.

Quelques exigences :

- Pour qu'il y ait un contrat de travail, il faut qu'il y ait exercice d'une activité professionnelle : la tâche peut être physique, intellectuelle ou artistique, peu importe mais le salarié s'engage à réaliser une tâche pour l'entreprise.
- Pour qu'il y ait un contrat de travail, il faut qu'il y ait rémunération, aussi appelée le salaire dans le contrat de travail. Exceptions : Si le salarié ne fournit pas la prestation qui lui a été demandée sans bonne raison, on peut envisager qu'il n'y a pas de rémunération ; si l'employeur ne fournit pas de travail au salarié, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de contrat de travail, l'employeur est alors en tort.

* Dans tout contrat de travail, il y a un lien de subordination juridique. L'employé est sous l'autorité de l'employeur, et l'employeur contrôle le travail du salarié. Un même salarié peut dépendre de plusieurs employeurs, particulièrement dans de grandes entreprises. Lorsque l'employé est intégré dans ce qu'on appelle un service organisé, cela montre qu'il y a subordination → cela signifie tout simplement que l'employé se voit attribuer un lieu et des horaires de travail, qu'on lui donne du matériel pour exécuter son contrat. S'il y a ces éléments là, cela veut dire qu'il est dans un service qui a été organisé pour lui.

Ex : un cas en justice pour des médecins exerçant dans des cliniques privées, libéraux et indépendants, mais c'était la clinique qui décidait des horaires et leur donnait leur lieu et matériel, ces médecins étaient soumis au règlement intérieur de la clinique, et malgré leur statut indépendant, ils sont dans un cadre de contrat de travail même si ça n'en est pas un donc le juge fini par le requalifier en contrat de travail.

Si dans une situation de travail on observe qu'un employeur donne des ordres et que l'employé doit rendre des comptes à l'employeur, il s'agirait d'un contrat de travail, et donc d'une subordination.

1.2 Le contrat de mandat, d'entreprise, de sous-traitance ou de société, ne sont pas des contrats de travail.

1.2.1 Le contrat de manda :

C'est lorsqu'une personne est chargée d'en représenter une autre pour accomplir une ou plusieurs tâches.

C'est à dire que ce mandataire va travailler, mais il n'est sous la subordination de personne : il a un pouvoir d'initiative, d'autonomie dans le travail que n'a pas le salarié.

Ex : Un agent d'assurance peut être mandaté par un particulier pour aller chercher la meilleure assurance qui soit, ou par une entreprise d'assurance pour aller chercher des clients.

On peut mandater quelqu'un pour tout : on trouve toujours un professionnel qui prendra en charge les choses pour nous. Ce contrat vise plutôt à offrir un service.

1.2.2 Le contrat d'entreprise :

Lorsqu'une personne se charge de réaliser un ouvrage pour autrui moyennant une rémunération.

Comme pour le contrat de mandat, en conservant son autonomie/indépendance dans l'exécution du travail. A la différence du contrat de mandat, il vise à réaliser un ouvrage (de construction souvent).

Ex : Le contrat que Stendhal passe avec des ouvriers pour rénover les amphis : c'est un travail rémunéré mais c'est l'entreprise qui s'en occupe on ne lui explique pas comment faire : l'ouvrier a la maîtrise de son ouvrage et ne dépend donc pas des ordres de Stendhal pour effectuer le travail.

1.2.3 Le contrat de sous-traitance

La sous-traitance est une opération par laquelle un maître d'ouvrage confie un travail à un entrepreneur principal qu'on appelle donneur d'ordres. Ce donneur d'ordres recourt à un tiers qu'on appelle sous-traitant pour réaliser tout ou parties de ce travail.

Sorte de contrat d'entreprise, ressemble au contrat de travail.

Le Maître d'ouvrage va confier à un entrepreneur un travail → l'entrepreneur, qu'on appelle le donneur d'ordres, découpera son travail en petits bouts → qu'il confiera à des entreprises **sous-traitantes**.

Entre le Maître d'ouvrage et l'entrepreneur il y a un contrat d'entreprise.

Entre l'entrepreneur et les entreprises sous-traitantes il y a des contrats de sous-traitance.

- Le contrat de société

C'est lorsque deux personnes au moins (ça peut être +) mettent en commun leur bien ou leur travail pour partager le bénéfice ou profiter de l'économie qui en résultera.

Chacun apportera soit de l'argent dans la société, soit des compétences, mais ces associés ne sont pas subordonnés les uns aux autres.

1.3 Les particularités du contrat de travail

1.3.1 Consensuel

Pour qu'il y ai contrat de travail il faut qu'il y ai accord des partis.

L'accord n'est pas forcément écrit. Par exemple pour un CDI il n'y a pas de formalisme obligatoire : c'est mieux qu'il y ai un contrat écrit, mais ça peut tout à fait être oral. Dans le monde du travail le CDI est la norme, les autres sont des exceptions : lorsque ce n'est pas précisé (CDD, intérim etc), c'est forcément un CDI : « Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée.

Toutefois il peut comporter un terme fixé avec précision ». Pour les CDD et les contrats temporaires de façon générale il faut bien un contrat écrit rédigé en français.

1.3.2 Synallagmatique

C'est qu'il y a dans un contrat des obligations réciproques et interdépendantes.

Employeur ←→ employé

L'employé fournit un travail. L'employeur fournit un salaire. Les obligations sont réciproques et inter-dépendantes → si le salarié ne travaille pas le salaire ne lui est pas dû, mais si l'employeur ne donne pas de salaire l'employé n'a pas à travailler.

1.3.3 A titre onéreux

Chaque partie au contrat tire un avantage de ce contrat.

→ Pour le salarié c'est l'argent, et pour l'employeur c'est le travail.

1.3.4 A exécution successive

S'échelonne dans le temps.

Pour qu'il y ai exercice d'une activité il faut qu'il y ai répétition du travail, sinon ce n'est pas une activité mais un exercice ponctuel.

1.3.5 Empreint « d'intuitus personae »

Le contrat est fondé sur le choix de la personne.

Le salarié ne peut pas se faire remplacer par quelqu'un d'autre. L'employeur a choisi ce salarié-là et pas un autre. Ou encore par exemple un salarié hautement qualifié qui choisi son employeur. Ce choix a été réfléchi et est important.

1.3.6 Les conditions de validité du contrat de travail

Il faut qu'il satisfasse un certain nombre de critères :

- La capacité des partis : leur aptitude à contracter, à exercer certains droits. Par exemple les mineurs n'ont pas la capacité de contracter en théorie.
- L'objet du contrat doit être licite : conforme à la loi, non contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public.
- Le consentement : il faut que le consentement dans le contrat de travail soit personnel, réciproque, et non vicié. Les vices du consentement sont par exemple la violence physique ou morale (on peut pousser quelqu'un à accepter un contrat sous l'effet d'une pression, comme par exemple d'offrir un contrat inégal avec un salaire très bas à une personne qui a vraiment besoin de travailler), ou le dol (= induire en erreur. Par ex : j'ai telles qualifications sur le CV que je n'ai pas). Les vices du consentement remettent en question le contrat.

2 Le Déroulement du contrat de travail

2.1 Le droit veille à la protection du candidat dans la discussion du contrat de travail.

2.1.1 Loi du 31/12/92 : Lutte contre les pratiques abusives de recrutement

Les informations demandées au candidats lors d'un recrutement ne doivent avoir pour but que la capacité à apprécier les compétences du candidat. Il ne s'agit pas de poser des questions personnelles, d'être intrusif dans la vie privée du candidat. Le candidat doit avoir été informé au préalable des techniques utilisées pour recruter, et celles-ci doivent être pertinentes. L'employeur n'a pas le droit de collecter des informations sur l'employé potentiel sans en informer le candidat en question.

La loi de 92 a été renforcée en 2006 par la loi de l'égalité des chances :

La discrimination à l'embauche est sanctionnée par l'article L.122-45 du code du travail.

- Renforcement des pouvoirs de la Haute Aurochs de Lutte contre la Discrimination et pour l'Égalité (HALDE).
- Le « testing » (film des entretiens de recrutement, dans le but de surveiller si les *recruteurs* ne discriminent pas) constitue désormais une preuve juridique dans le cadre des affaires de discrimination.

La HALDE peut infliger une amende jusqu'à 3000€, en cas de discrimination la peine possible est de 3 ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende (code pénal).

Les questions interdites :

- La vie de famille : « avez-vous des enfants ? Combien ? Quel âge ont-ils, souhaitez-vous avoir d'autres enfants ? »
- La situation familiale : « êtes-vous marié ? Pacsé ? Célibataire ? »

Les questions autorisées relèvent du domaine professionnel :

- Celles pour s'assurer que le candidat pourra faire face aux contraintes liées à sa mission professionnelle (ex : déplacement en semaine ou le week-end).
- Celles pour s'assurer de la non diffusion d'informations stratégiques (ex : « un de vos proches travaille-t-il dans un service similaire, pour une entreprise concurrence ? »).

Questions aux personnes d'origine étrangère :

- S'assurer qu'elles disposent de papiers pour travailler est légal.
- Mais des questions telles que : « Quelle est votre nationalité d'origine ? », « Retournez vous souvent dans votre pays ? », « Avez-vous encore de la famille là-bas ? », relèvent de la discrimination raciale.

Les questions socialement discriminatoires :

« Quelles professions exercent vos parents ? », « Pourquoi avez-vous choisi tel lycée ? »

Attention aux questions trop précises sur le lieu de résidence (banlieue ou zone urbaine sensible).

Les questions sur l'état de santé :

- Un trou dans le CV pour « raisons médicales » → ne pas chercher à explorer plus avant ces raisons.

- Mais on peut interroger un candidat souffrant d'un handicap sur les aménagements à prévoir dans son poste de travail.

La santé : questions interdites :

« De quelle maladie avez-vous souffert ? », « Etes-vous toujours en traitement ? », « Quand a eu lieu votre dernier bilan médical ? », « Votre pathologie vous empêche-t-elle d'effectuer certaines tâches ? »

Autre sujet sensible : les opinions politiques :

Tout ce qui permet de cerner l'appartenance politique est à bannir : « Etes-vous affilié à un syndicat ? », « Quels journaux lisez-vous ? », « Que pensez-vous de tel ou tel fait d'actualité ? »

Questions sur la religion :

Questions interdites : « êtes-vous croyant ? », « pratiquez-vous le ramadan ? »

Mais, la question « seriez-vous prêt à ne pas porter de signes religieux visibles dans l'exercice de votre métier ? » pour une société qui demande à son personnel, sans distinction, de ne pas porter de signe religieux ostentatoires, est possible.

2.1.2 Loi du 06/01/78 : Loi « informatique et libertés » : droit d'accès à l'information.

Toute personne a le droit de connaître les informations la concernant présentes dans un fichier, que ce fichier soit informatisé ou pas.

On n'a pas le droit de poser des questions relatives aux origines raciales, politiques, religieuses : et on n'a pas non plus le droit de consigner ces informations dans un fichier. Pas question de porter atteinte à la vie privée d'un candidat. Lorsqu'une entreprise utilise un questionnaire d'embauche, celui-ci doit être déclaré à la CNIL (Commission Nationale d'Informatique et Liberté), garante de la préservation des libertés individuelles des individus dans la société.

2.2 Conclusion du contrat de travail : limitation de la liberté d'embauchage de l'employeur

2.2.1 Pour les jeunes travailleurs, les travailleurs handicapés, les femmes, les travailleurs étrangers, les salariés non libres de leurs engagements...

* L'employeur est limité dans sa capacité d'embaucher, mais aussi dans sa capacité de ne pas embaucher. Dans le code du travail existe le principe de non-discrimination : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine ; de son sexe ; de ses mœurs ; de sa situation de famille ; de son appartenance à une ethnie, une nation, ou une race ; de ses opinions politiques ; de ses activités syndicales ; de ses convictions religieuses ; ou de son état de santé, ou de son handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ; les limites d'âge maximum sont interdites.* ».

* Il existe une protection des jeunes travailleurs par la loi, en particulier il y a des textes qui empêchent d'embaucher un jeune en dessous de 14 ans. Un jeune en France a une obligation scolaire jusqu'à 16 ans : s'il veut travailler en dessous de cet âge il faut qu'il y ai une dérogation ; il a le droit de travailler dans un cadre de découverte du monde du travail ou pour les métiers du spectacle ou de la publicité à condition d'avoir une autorisation de la préfecture.

* Les travailleurs handicapés , définis comme des personnes qui ont soit une insuffisance ou une diminution de sa capacité physique, quelles qu'en soit les raisons. Il est dit que tout établissement d'au moins 20 salariés se doit d'embaucher des travailleurs handicapés dès lors qu'elle a au moins 3 ans d'expériences. Elle doit embaucher un quota de travailleurs handicapés qui correspond à 6% de

l'effectif total de ses salariés. Si l'entreprise ne peut ou ne veut pas selon son activité employer ce quota de travailleurs handicapés, elle ne pourra échapper à son obligation que si elle participe à un plan d'action en faveur des handicapés (si elle verse de l'argent pour l'insertion des personnes handicapés). Autre possibilité, elle peut conclure des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées qui elles emploient des personnes handicapés. L'idée du législateur est simple, elle consiste à dire que si une personne handicapée ne peut intégrer le secteur traditionnel de l'emploi, il faut qu'elle trouve sa place ailleurs, comme dans des entreprises adaptées ou un système parallèle lui permettant de s'intégrer dans la société. Depuis 2005 si les entreprises ne suivent pas la loi concernant l'insertion des personnes handicapées, elles doivent payer des contributions très lourde à l'AGEFIPH.

* *Les femmes.* La Loi Roudy en 1983 a instauré un principe selon lequel il est interdit de mentionner dans une offre d'emploi ou dans toute publicité relative à une embauche, le sexe de la personne recherchée. Évidemment il est interdit de refuser une embauche en considération du sexe. → Lutte contre les discriminations à l'embauche homme/femme. Il peut arriver que les entreprises cherchent plutôt un homme ou une femme, s'ils ont une bonne raison (par exemple si on cherche une actrice ou un acteur).

Principe d'égalité des rémunérations dans le travail (1972). Malgré la loi, cette discrimination existe (jusqu'à 30% de différence chez les cadres). Jusqu'en décembre 2000, le travail de nuit était interdit aux femmes. Au fur et à mesure on a ajouté des lois pour les protéger : en 2001, la loi Génisson va renforcer la loi Roudy et va imposer aux entreprises l'obligation de négocier tous les ans sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise entre hommes et femmes. Cette négociation aura lieu par branche. Seulement, cette loi ne prévoit pas de sanctions pour ceux qui ne se conforment pas à cette loi (seulement environ 12% le font). Cela fait seulement 45 ans qu'une femme peut signer un contrat de travail (1965).

Le statut maternel :

- une grossesse ne peut justifier un refus d'embauche. On ne peut résilier le contrat d'une femme enceinte quelle que soit sa faute.
- le congé maternité de 16 semaines, 6 en pré-natal et 10 après (dans tous les cas pas moins de 8 semaines), et cela varie selon le nombre d'enfants. En 2010, le Parlement Européen a décidé d'adopter un congé maternité de 20 semaines ; pour l'instant les gouvernements sont en désaccord. On a rajouté des congés d'adoptions. Les congés paternités sont de 14 jours.

* L'embauche des *travailleurs étrangers* est réglementée, pour protéger la main-d'œuvre nationale. Mais une fois qu'un travailleur étranger a un titre de séjour, il bénéficie de la même protection que les autres. Les employeurs embauchent des clandestins illégalement, pour avoir une main-d'œuvre à faible coût, docile et travailleuse car a peur de perdre sa place. Un salarié non libre de ses engagements est quelqu'un d'encore lié à son entreprise, par une clause dans le contrat qui s'appelle une clause de non-concurrence (ex : si quelqu'un rompt son contrat, cette obligation de non-concurrence persiste, obligeant à ne pas travailler pour la concurrence pendant x années). Il est interdit de débaucher une personne dans une entreprise, car si l'ancien employeur prouve que vous avez « volé » son employés, il pourra demander ses dommages et intérêts.

2.2.2 L'embauche nécessite des preuves

Pour les CDD il y a un contrat écrit obligatoire, mais ce n'est pas le cas pour les CDI, il y a donc deux grandes formalités d'embauche :

- **Le DUE** (Déclaration Unique d'Embauche), c'est un support avec plusieurs feuilles et chaque organisme de protection sociale reçoit son exemplaire (Pôle Emploi, la Direction départementale du travail et de l'emploi, l'employé, l'employeur,...). Chaque entité qui doit être informée de l'embauche l'est, avec ce document comme preuve.
- **La visite médicale.** Au plus tard avant la fin de la période d'essai on doit subir une visite

médicale d'embauche, effectuée par le médecin du travail, servira de preuve à l'embauche.

2.2.3 Le contrat à l'essai est réglementé

Le contrat à l'essai ne doit pas être confondu avec l'essai professionnel. L'essai n'est pas obligatoire, on peut commencer un contrat de travail sans période d'essai au préalable. S'il y a une période d'essai elle doit être précisée sur le contrat de travail. Le but de la période d'essai est pour l'employeur de vérifier que le salarié a bien les aptitudes à l'emploi, et pour le salarié de vérifier que le travail / l'ambiance de travail sont convenables. Durant cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat avec délai de prévenance (entre 24h et 1 mois pour l'employeur, 48h pour l'employé). S'il y a rupture de la période d'essai, les parties ne sont pas tenues de dire pourquoi. Si on considère vraiment cette rupture abusive, on peut régler ses comptes aux Prud'hommes.

En 2008 a été votée la loi de modernisation sociale, arrivée à un moment où on trouvait que les périodes d'essai étaient exagérées : la loi a fixé une durée maximale de période d'essai. Pour un ouvrier ou un employé, la période d'essai ne peut excéder 2 mois, et peut être renouvelée une fois (on ne peut pas dépasser 4 mois. La limite maximale est de 3 mois pour un technicien, 4 mois pour un cadre). A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme embauché, et le contrat de travail sera considéré comme avoir commencé dès le début de la période d'essai.

2.2.4 Contrats atypiques ou précaires (CDD - contrat de travail à temps partiel – contrat de travail temporaire)

Le contrat typique est le CDI, les autres sont des exceptions. Ces exceptions sont précaires, mettant le salarié dans une situation instable.

Le CDD.

Le nombre de CDD a été multiplié par 4 depuis 25 ans, c'est un contrat en très forte expansion : on est dans une prolifération de contrats précaires. C'est un contrat de travail assez particulier dans le sens où l'employeur va devoir fixer le terme du contrat : la date de fin du contrat est déjà inscrite dans le contrat.

Pour autant les cas de CDD sont prévus par la loi, les cas de recours au CDD sont imposés aux employeurs : le droit d'utiliser un CDD pour remplacer un salarié ; pour une augmentation temporaire d'activité ; pour des emplois temporaires par nature (saisonniers, tourisme, agriculture,...) ; dans l'attente de la suppression définitive d'un poste de salarié ayant quitté l'entreprise (ex : on supprime un poste et le salarié est licencié, et celui-ci décide de partir tout de suite même si l'employeur a encore besoin de lui 3 mois : on peut embaucher un CDD pour le remplacer dans cette période) ; pour des travaux urgents dont l'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage (ex : une entreprise de travaux publics fait appel à une entreprise pour renforcer des digues, mais l'entreprise manque d'effectif : elle peut embaucher en CDD pour cette situation) ; dans le cadre d'un projet (loi de 2008 ayant créé un CDD à objet défini, destiné aux ingénieurs et cadres, donnant la possibilité d'embaucher pour un projet bien particulier). → Tous les autres cas sont interdits. Par exemple, il est interdit d'utiliser des CDD : pour remplacer des grévistes ; d'utiliser le CDD pour des travaux dangereux ; pour pourvoir un poste supprimé depuis moins de 6 mois par un licenciement économique.

On réglemente également la succession de CDD sur un même poste de travail. On n'a le droit de renouveler un CDD sur un même poste qu'une fois, après quoi il faut un délai de carence (ex : j'ai été en CDD pendant 18 mois. L'employeur peut me dire au terme des 18 mois qu'il a encore besoin de moi et a le droit de renouveler le CDD. S'il veut renouveler une troisième fois, il doit observer un délai de carence qui est égal à un tiers du CDD précédent. Si le CDD se comptait en jours, par exemple 14 jours, le délai de carence se réduit à la moitié du temps).

Il existe une indemnité de précarité d'emploi versée à la fin du contrat, qui vaut 10% des quantités versées, sauf dans les cas de job d'été, de faute grave, ou de refus d'un CDI pour le même poste.

Le contrat de travail à temps partiel

C'est un contrat dont la durée est inférieure à la durée légale du travail (35h par semaine). Ces contrats à temps partiel prolifèrent en France et concernent essentiellement les femmes (80% de ces contrats sont pour des femmes), et concernent 18% des travailleurs. Tout dépassement au-delà du nombre d'heures du contrat donnera lieu à une majoration de salaire (les heures supplémentaires sont majorées de 25%). Le salarié doit aussi être volontaire pour effectuer un travail à temps partiel. Quand un employeur modifie un planning il doit le dire à l'employé suffisamment en avance (en moyenne 7 jours avant). Depuis 2000 on autorise le salarié à avoir des périodes non-travaillées en fonction de ses besoins (en raison des besoins de sa vie familiale par exemple). On observe aujourd'hui une démesure dans le temps partiel : les contrats à temps partiel s'allongent, on a beaucoup de contrats à 25-30h. C'est souvent un travail qu'on prend faute de mieux, en attendant autre chose.

Le Contrat de travail temporaire.

Relation triangulaire de travail car il y a une société qui contracte avec une autre entreprise d'intérim, pour que celle-ci embauche un salarié qui sera mis à disposition de l'entreprise utilisatrice.

2.2.5 Lutte contre le travail illégal.

Le travail illégal coûte de l'argent à la société, à la collectivité. C'est un problème moral. C'est aussi un problème de concurrence déloyale pour les entreprises. Pour ces 3 raisons on lutte contre le travail illégal.

Fourniture illicite de la main d'œuvre

La fourniture licite de main-d'œuvre : Les entreprises, en confiant certaines tâches à d'autres (gardiennage, informatique,...), va réduire ses coûts car elle n'a pas de contrainte juridiques ni de coût salarial pour ces tâches spécifiques. L'entreprise utilise de la main-d'œuvre extérieure d'une autre entreprise. Cette externalisation de la main-d'œuvre est autorisée dans 2 cas : la sous-traitance, et le contrat de travail temporaire. Tout le reste est illégal, considéré comme fourniture illicite de main-d'œuvre dont voici deux formes :

La fausse sous-traitance

La sous-traitance, c'est lorsqu'un employeur offre à un partenaire un travail / un service, réalisé par son propre personnel placé sous sa direction, sous sa responsabilité. Ce travail doit avoir pour objet la réalisation d'une tâche précise payée de façon forfaitaire. La fausse sous-traitance, c'est lorsque le sous-traitant offre le travail de ses salariés à l'entreprise utilisatrice / maître d'ouvrage, mais n'assure aucun encadrement de ses salariés.

Marchandage

Le trafic de main-d'œuvre, c'est lorsque l'on fournit de la main-d'œuvre à quelqu'un sans passer par le contrat de travail temporaire ou la sous-traitance. « Prêter » de la main-d'œuvre est considéré comme du marchandage (même dans le cas d'un prêt de salariés à une entreprise dans le besoin, dont l'employé serait un ami ou un membre de la famille : même avec les meilleures intentions du monde c'est illégal).

Le travail dissimulé

Arsenal répressif datant de 1997 (avant on parlait de travail clandestin) contre le travail dissimulé :

- La dissimulation d'activité : lorsqu'une entreprise se soustrait à son obligation d'immatriculation (déclarée comme existante).
- La dissimulation d'emploi salarié : le travail des salariés est dissimulé (absence de bulletin

de salaire, pas de déclaration d'embauche, pas de visite médicale, dissimuler partiellement le nombre d'heures déclarées sur le bulletin de salaire...).

* Sont prohibés le travail dissimulé lui-même, la publicité sur le travail dissimulé, et le recours intentionnel ou non, directement ou indirectement par personne interposées, au service de celui qui exerce un travail dissimulé.

* Aussi bien les personnes physiques que morales peuvent se voir imputer ce délit, et que dans ce cas-là on considère que aussi bien le donneur d'ouvrage que l'entrepreneur faisant travailler des salariés illégalement, seront considérés comme (responsabilité) solidaires devant la loi.

* Pour tout contrat supérieur à 3000€ TTC, le donneur d'ouvrage doit s'assurer que le co-contractant est immatriculé (qu'il s'agisse d'un bien ou d'une prestation de service), et cette vérification doit être faite tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat. On lui demande également une attestation de déclaration sociale, et une déclaration sur l'honneur (attestant que ses employés s'il y a sont employés régulièrement) : sans quoi c'est du travail dissimulé.

* Quand on est coupable de travail dissimulé, la société coupable peut avoir à payer une amende pouvant aller jusqu'à 225 000€, peut faire l'objet d'une fermeture provisoire, peut se faire confisquer ses outils/stocks/machines, et peut aussi se voir exclure provisoirement ou définitivement de tout marché public. A cela peuvent s'ajouter des sanctions pour les individus qui gèrent la société : pour le travail dissimulé ça peut aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€.

→ Ces sanctions s'appliquent à toutes les formes de travail illégal.

Encadrement du cumul d'emplois

Une même personne n'a le droit de cumuler des emplois que dans une certaine limite légale. Un individu n'a pas le droit de travailler plus de 10h par jour et 48h par semaine. Il est possible de cumuler des temps partiels pour avoir un temps complet. Il est également possible de cumuler une activité publique et une activité privée. On a aussi le droit de cumuler emploi et retraite, dans la limite de ne pas dépasser 1,6 fois le smic.

2.2.6 Lutte contre le harcèlement moral au travail : loi de modernisation sociale de 01/2002

Cette loi est arrivée assez tardivement. Elle laisse une large place au harcèlement moral au travail, défini comme : « Le harcèlement moral ce sont des agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel ». Pour qu'il y ai harcèlement moral, il ne doit pas forcément y avoir une relation d'autorité entre les individus, le harcèlement peut venir d'un employeur comme d'un collègue. Il est inutile d'attendre les conséquences du harcèlement : une simple dégradation des conditions de travail suffit. La loi précise aussi que l'interdiction du harcèlement moral doit figurer dans le règlement intérieur.

La charge de la preuve est inversée = ce n'est pas à la victime de prouver son harcèlement, c'est au présumé coupable de prouver qu'il n'a pas harcelé. Un harceleur risque 15 000€ d'amende 1 an de prison.