

Thème	Sens et portée de l'étude	Notions et contenus à construire
3.2. La protection des salariés	<p>Compte tenu de la situation de subordination du salarié, le droit encadre les pouvoirs de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en reconnaissant au salarié dans l'exercice de son travail la jouissance de ses libertés individuelles ; – en favorisant l'exercice de libertés collectives : le droit aménage des moyens d'information, d'expression, de revendication et de négociation. Ces libertés sont exercées par les salariés eux-mêmes, par leurs représentants et par les syndicats. L'expression des libertés peut aboutir soit à un accord, soit à un conflit social. 	<ul style="list-style-type: none"> – Libertés individuelles : non-discrimination, liberté d'expression(*) ; – libertés collectives : libertés syndicales, représentation des salariés, négociation collective, droit de grève.
3.2 La protection des salariés	<p>Compte tenu de la situation de subordination du salarié, le droit encadre les pouvoirs de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – en établissant des dispositions relevant de l'ordre public social, la loi accorde au salarié un socle minimal de droits. 	<ul style="list-style-type: none"> – Conditions et rémunération du travail : temps de travail, rémunération, hygiène et sécurité. – Régime du licenciement.

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>

I) L'ordre public social protège les salariés :

Pour protéger les salariés, le droit du travail définit un ordre public social minimum que les conventions collectives peuvent améliorer.

La loi définit ainsi un certain nombre de minima légaux concernant :

- **les conditions de travail :**

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Le Code du travail définit également les durées quotidiennes (10 heures) et hebdomadaires (48 heures) maximum, le repos hebdomadaire et le contingent annuel d'heures supplémentaires.. Les congés payés à la charge de l'employeur sont un droit pour tous les salariés.(2,5 jours de congés par mois de travail effectif) soit 5 semaines pour une durée de 12 mois.

La loi définit un certain nombre de jours fériés. Le 1^{er} Mai est de plus chômé c'est à dire obligatoirement payé.

- **L'hygiène et la sécurité :**

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis des salariés. Ceux-ci sont également protégés par un CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) composé du chef d'entreprise, de représentants du personnel, du médecin du travail, du responsable sécurité ... dans les entreprises de plus de 50 salariés.

L'inspecteur du travail est chargé de surveiller l'application des règles d'hygiène et de sécurité et de constater les infractions..

- **la rémunération :**

La rémunération comprend l'ensemble des sommes perçues : le salaire, les primes, les avantages en nature etc...

Le salaire est fixé librement entre l'employeur et le salarié à condition de respecter certains minimas (SMIC, minimum conventionnel, respect du principe d'égalité hommes-femmes...)

- **le licenciement :**

On distingue deux types de licenciement :

- le licenciement pour motif personnel
- le licenciement pour motif économique

a) le licenciement pour motif personnel :

Le licenciement est motivé pour des raisons inhérentes au salarié. Il faut une cause réelle (objective) et sérieuse (une certaine gravité qui rend impossible une continuation du contrat de travail) et pas nécessairement une faute (ex : l'incompétence professionnelle)

La procédure de licenciement repose sur 3 étapes :

- convocation à l'entretien par LR avec AR.(principe du contradictoire)
- l'entretien du salarié avec l'employeur qui énonce les motifs du licenciement(le salarié peut se faire assister par un salarié ou un délégué du personnel).
- la notification du licenciement par LR avec AR.

La procédure de licenciement prévoit un préavis (sauf en cas de faute lourde ou grave) et une indemnité de licenciement pour compenser le préjudice subi par le salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail(sauf en cas de faute lourde ou grave).

b) le licenciement pour motif économique :

Le licenciement économique n'est pas inhérent à la personne du salarié mais à un problème économique de l'entreprise (suppression de poste, transformation d'emploi, mutation technologique...)

Si le licenciement économique est individuel, la procédure du licenciement pour motif personnel s'applique.

Si le licenciement économique est collectif cela implique que le CE ou le DP soit consulté, que la DDTE (Direction départementale du travail et de l'emploi) soit informée, que l'employeur doit proposer un plan de sauvegarde de l'emploi et un congé de reclassement aux salariés.

II) Les libertés individuelles :

Si le salarié est placé sous la subordination de l'employeur dans le cadre du contrat de travail, il n'en garde pas moins la jouissance de ses libertés fondamentales notamment en matière de non-discrimination et d'expression.

a) la non-discrimination :

Le principe de non-discrimination en raison des origines, du sexe, des mœurs, de la race, de convictions religieuses, du handicap, de l'appartenance politique ou syndicale est applicable dans l'entreprise.

b) la liberté d'expression :

Le salarié bénéficie de la liberté d'expression sur le lieu et pendant le temps de travail sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail mais aussi sur des sujets plus divers de leur vie quotidienne.

La loi précise que tous les salariés bénéficient de ce droit directement et collectivement dans les groupes d'expression sur les lieux et pendant le temps de travail.

III) Les libertés collectives :

On distingue :

a) La liberté de faire grève :

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la Constitution aux citoyens qui peut être dans certains cas limité(service public minimum dans les services publics).

La grève est une cessation collective du travail et doit avoir pour objectif une revendication professionnelle.

La grève suspend le contrat de travail, les salariés n'exécutent pas les tâches qui leur incombent et ne perçoivent donc pas leur salaire.Le salarié ne peut être sanctionné pour avoir fait grève.

b) La liberté syndicale et le droit à la représentation :

Les syndicats ont été reconnus en 1884.Ils ont pour but de défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés.Depuis 1968, les syndicats peuvent créer des sections syndicales dans les entreprises et désigner un délégué syndical lequel négocie les accords collectifs et dispose de moyens matériels pour exercer sa fonction (local, téléphone, crédits d'heures rémunérées etc...)

Le syndicat peut être créé librement après dépôt des statuts, posséder un patrimoine, acquiert la personnalité morale, peut saisir la justice...

Tout salarié a le droit d'adhérer ou non au syndicat de son choix et de le quitter quand il le souhaite.

Deux autres institutions représentent les salariés dans l'entreprise :

- les délégués du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés et ont pour fonction de veiller au respect des lois et conventions collectives.Ils sont élus pour 4 ans.Ils peuvent saisir l'inspecteur du travail.

- le comité d'entreprise présent dans les entreprises de plus de 50 salariés est composé du chef d'entreprise et des représentants du personnel.Le CE a deux**

fonctions : un pouvoir décisionnel dans le domaine social (activités culturelles, sportives, cantine, colonies ...) et un pouvoir consultatif dans le domaine économique. Le CE a la personnalité morale.

c) La liberté de négocier :

La loi reconnaît aux partenaires sociaux le droit de conclure des accords et conventions collectives. Ces accords et conventions sont conclus entre syndicats de salariés et d'employeurs. (ou employeurs pris individuellement)

La convention collective traite l'ensemble des conditions de travail. et sur les garanties sociales.

L'accord collectif se limite à un ou plusieurs thèmes.

Les conventions et accords collectifs ne peuvent être que plus favorables aux salariés que la loi.

Ces accords se négocient à différents niveaux , de branche, d'entreprise, régional ou national...