

# AU COEUR DU TRAVAIL

*Tout savoir sur les  
droits essentiels des  
salariés*

## Table des matières:

- 1- Le contrat de travail
- 2- La convention collective de l'entreprise
- 3- La paie
- 4- Les horaires de travail
- 5- Les temps de pauses réglementaires
- 6- Les RTT
- 7- Les congés
- 8- Les absences
- 9- Les remplacements
- 10- Les formations professionnelles
- 11- Les déplacements professionnels
- 12- L'utilisation de matériel appartenant à l'entreprise
- 13- Le règlement intérieur de l'entreprise
- 14- Les élections professionnelles
- 15- Le CSE
- 16- Les fichiers personnels
- 17- La confidentialité en entreprise
- 18- La vidéosurveillance sur son lieu de travail
- 19- La sécurité au travail
- 20- Le droit à la déconnexion
- 21- Prévenir les conflits
- 22- les sanctions
- 23- La convocation à un entretien préalable
- 24- Le licenciement
- 25- La contestation d'un licenciement

# **Introduction**

Le droit des salariés occupe une place centrale dans les sociétés modernes, façonnant les relations de travail et garantissant un équilibre entre les intérêts des employeurs et les besoins fondamentaux des travailleurs.

Dans un monde où les dynamiques du travail évoluent constamment, la protection des droits des salariés est devenue une préoccupation essentielle.

Ce livre se propose d'explorer les fondements, les principes et les évolutions récentes du droit du travail, en mettant l'accent sur les mécanismes juridiques qui encadrent et protègent les salariés dans leur quotidien professionnel.

Nous aborderons les multiples facettes de ce domaine complexe : de la formation du contrat de travail à sa rupture, en passant par les conditions de travail, la rémunération, et la protection sociale.

Cet ouvrage a pour ambition de fournir aux lecteurs, qu'ils soient étudiants, professionnels ou simples curieux, une compréhension claire et accessible des droits dont disposent les salariés, tout en les sensibilisant aux défis actuels et futurs du monde du travail.

En plongeant au cœur du droit des salariés, ce livre vise à offrir un cadre théorique pour connaître ses droits et savoir les faire appliquer dans le monde du travail.

## **A propos de moi**

Je m'appelle Anthony KESSLER, juriste spécialisé en droit du travail, avec une carrière riche et diversifiée dans différents domaines comme la communication, l'immobilier ou encore le social.

Syndicaliste depuis plus de 25 ans, j'ai exercé les fonctions de défenseur syndical, conseiller prud'homal, conseiller du salarié, délégué syndical, formateur, etc...

Après une solide formation de base en droit complétée d'une vaste expérience du monde professionnel, je maîtrise parfaitement les subtilités du droit du travail pour apporter les réponses essentielles aux questions que peuvent se poser les salariés au cours de leur parcours professionnel.

Je souhaite vous faire partager mon expérience au travers de cet ouvrage.

Bonne lecture!

## **1- Le contrat de travail**

Après avoir passé un entretien d'embauche, une personne est embauchée dans l'entreprise pour laquelle il a postulé en CDI à temps plein.

Il faut avant tout savoir que même si cela est fortement recommandé, l'employeur dans ce cas de figure n'a aucune obligation légale de fournir un contrat de travail écrit.

L'article 1221-2 du code du travail stipule que " le contrat de travail peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter"

Le contrat peut donc être établi à l'oral.

En revanche, l'employeur a l'obligation de remettre au nouveau salarié une copie de la déclaration préalable d'embauche ou un courrier recommandé avec accusé de réception prouvant que cette démarche a été effectuée (art 1221-9 du code du travail).

Toutefois, les modalités de travail, les horaires, la rémunération ne seront pas encadrés, pouvant générer de l'incompréhension ou de l'abus de l'une ou l'autre partie pouvant mener au conflit.

Dans le cas où le nouvel employeur ne vous fournit pas de contrat de travail écrit, il est conseillé de consulter la convention collective car certaines peuvent le rendre obligatoire.

La convention collective doit être mise à disposition par l'employeur à tous ses salariés.

Sachez qu'en cas d'absence de contrat de travail écrit, aucune période d'essai ne peut vous être imposée.

Seul un écrit peut la rendre obligatoire.

A défaut de contrat écrit, même si cela peut paraître chronophage, il est vivement conseillé de synthétiser si possible par mail à l'employeur toutes directives, conversations, promesses tenues, planning ou heures supplémentaires pour conserver des traces qui pourraient s'avérer très utiles en cas de litige.

Cas de figure différent, une personne est embauchée par une entreprise en CDD ou en CDI à temps partiel, contrat d'insertion etc...

L'employeur doit obligatoirement vous faire signer un contrat de travail, celui-ci étant considéré comme spécifique.

Le contrat de travail écrit est impératif pour:

- Une embauche à temps partiel (art. L.3123-6 du code du travail)
- Un contrat à durée déterminée ou intermittent (art. L.1242-12 du code du travail)
- Un contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou un contrat unique d'insertion (Art. R.6222-2 et D.6525-1 du code du travail ; art. L.5134-19-1 du code du travail)
- Cette obligation s'applique aussi en cas de recrutement d'un salarié par une société d'intérim, en portage salarial ou avec d'autres employeurs (dans le cas d'un salarié embauché par le biais d'un groupement d'employeurs.

En ce qui concerne les délais pour signer un contrat de travail écrit, le code du travail ne précise pas de dates spécifiques, à l'exception du CDD qui doit être rédigé et signé 2 jours ouvrables avant la prise de poste du nouveau salarié.

En cas de défaut de contrat de travail dans cette situation peut exposer l'employeur, mais aussi le salarié à des sanctions.

Un salarié à temps plein sans contrat de travail écrit n'encourt pas de sanction sauf s'il est reconnu comme travail dissimulé.

Dans le cas où l'employeur n'ait pas remis au salarié de contrat de travail écrit, ni déclaration unique d'embauche, il est fortement conseillé de lui adresser un courrier recommandé avec accusé de réception lui réclamant ces documents pour justifier de sa bonne foi et aussi saisir la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du Travail et des Solidarités) pour qu'un contrôle de l'inspection du travail puisse être effectué.

Sans réponse de l'employeur, le salarié peut saisir le conseil des prudhommes pour demander une requalification du contrat en CDI.

Sans contrat de travail, une embauche est présumée être en CDI à temps plein.

Un salarié embauché initialement en CDD sans contrat de travail, peut demander une requalification en CDI ainsi que percevoir des dommages et intérêts.

L'employeur faisant travailler des personnes sans contrat dans cette situation s'expose à des sanctions pénales pouvant aller:

- Jusqu'à 1500€ d'amende s'il n'a pas conclu de contrat de travail écrit dans le cadre d'un contrat à temps partiel ou intermittent.
- Jusqu'à 3750 d'amende s'il n'a pas conclu de contrat de travail écrit dans le cadre d'une embauche en CDD ou d'un recours au travail temporaire (7500 € en cas de récidive)

#### Le contenu du contrat:

Un contrat de travail doit obligatoirement comporter au minimum l'identité des deux parties, l'objet de leur engagement, la durée du travail, le lieu de travail et la rémunération.

Des clauses peuvent être négociées ou ajoutées par les entreprises ou les employés, dans le strict respect du code du travail et de la convention collective dont dépend le salarié.

On y retrouve généralement les clauses de visite médicale, d'obligation de formations professionnelles, les déplacements, les possibilités de mutations, de confidentialité et de non concurrence, les conditions d'un renouvellement de la période d'essai dans le cas où la convention collective le prévoit, respect des consignes d'hygiène et de sécurité, de prêt de matériel et de restitution en cas de départ, les règles de congés payés, la maladie, les délais à respecter en cas de rupture du contrat avec préavis, la complémentaire santé, la convention collective applicable à l'entreprise, etc...

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, l'employeur a pour obligation d'insérer les clauses suivantes:

- Le nom et la qualification de la personne remplacée
- La durée minimale du contrat de travail
- Les conditions de renouvellement du CDD
- Le motif de recours au CDD

- La désignation du poste de travail et les risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés

*Prendre le temps de lire son contrat de travail avant de le parapher et de le signer est essentiel pour s'assurer que toutes les clauses sont conformes à la proposition d'emploi.*

En cas de doutes ou d'incompréhension sur la légalité d'une clause, le salarié ne doit pas hésiter à demander rapidement un éclaircissement à son employeur.

Il peut aussi si besoin se rapprocher des représentants du personnel s'il y a, d'une organisation syndicale ou de la DREETS, lesquels sauront répondre à toutes les interrogations.

## **2- La convention collective de l'entreprise**

Une convention collective est un accord écrit conclu entre les représentants des employeurs et ceux des salariés, généralement des syndicats.

Cet accord fixe les conditions de travail, les salaires, les avantages sociaux, les horaires, et d'autres aspects importants du travail au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité.

Voici les points clés pour comprendre une convention collective :

### Négociation collective :

Elle est le résultat de négociations entre syndicats de salariés et organisations patronales.

Les deux parties discutent pour trouver un terrain d'entente sur divers aspects du travail.

### Conditions de travail :

Elle établit des règles précises concernant les salaires, les heures de travail, les congés, la sécurité au travail, les primes, et d'autres avantages.

Ces conditions s'appliquent à tous les salariés couverts par la convention.

### Champ d'application :

La convention peut s'appliquer à une entreprise spécifique, à un groupe d'entreprises, ou à tout un secteur d'activité.

Par exemple, il peut y avoir une convention collective pour l'industrie de la métallurgie ou pour le commerce de détail.

Une fois signée, la convention collective a un statut juridique contraignant.

Cela signifie que les employeurs doivent respecter ses termes, et les salariés bénéficient des droits qu'elle garantit.

Les employeurs ne peuvent pas imposer des conditions moins favorables que celles prévues par la convention.

Elle permet d'assurer des conditions de travail justes et équitables, souvent plus avantageuses que les normes minimales prévues par la loi.

Par exemple, une convention collective peut offrir des salaires plus élevés ou des congés supplémentaires par rapport à ce que prévoit la législation nationale.

Les conventions collectives ont une durée déterminée, après laquelle elles peuvent être renégociées pour s'adapter à l'évolution des conditions économiques et sociales.

*En résumé, une convention collective est un instrument essentiel pour protéger les droits des salariés tout en encadrant les obligations des employeurs.*

Elle vise à créer un équilibre équitable entre les deux parties dans le cadre des relations de travail.

Le salarié doit pouvoir consulter la convention collective applicable sur son lieu de travail (par exemple, sur l'intranet de l'entreprise).

Un avis, affiché sur les lieux de travail, doit aussi comporter l'intitulé de la convention applicable, l'endroit où un exemplaire à jour est tenu à la disposition du personnel, ainsi que les conditions dans lesquelles il peut être consulté.

De plus, son intitulé doit aussi figurer sur les bulletins de paye.

Les représentants du personnel doivent disposer d'un exemplaire de la convention collective remis par l'employeur.

En ce qui concerne l'obligation de convention collective dans l'entreprise:

Si l'employeur est adhérent à une organisation syndicale patronale signataire d'une convention, il doit obligatoirement l'appliquer.

Si le secteur d'activité de l'entreprise relève d'une convention collective étendue, l'employeur a pour obligation d'appliquer les dispositions de la convention comprises dans son champ d'application professionnel et territorial.

Dans le cas où l'employeur n'est adhérent d'aucune organisation syndicale et ne relève d'aucune convention collective étendue, il n'a aucune obligation d'appliquer la convention collective.

Il doit cependant obligatoirement mentionner son intitulé sur les bulletins de paie des salariés et sur les panneaux d'affichages de l'entreprise.

*Une convention collective permet d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés tout en offrant un cadre clair et sécurisé pour les employeurs.*

Il est fortement recommandé à tous les salariés de consulter la convention collective dont dépend son entreprise pour toute interrogation sur son lieu de travail ou gratuitement sur internet (ex: [legifrance.fr](http://legifrance.fr)).

#### Si l'entreprise ne respecte pas la convention collective:

L'employeur qui ne respecte pas l'application de la convention collective expose son entreprise à plusieurs types de risques, tant juridiques que financiers.

Voici les principaux risques encourus :

#### Sanctions judiciaires :

Les salariés ou leurs représentants peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour faire respecter les dispositions de la convention collective.

En cas de litige, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour le préjudice subi par le salarié.

#### Païement de rappels de salaire :

Si l'employeur n'applique pas correctement les dispositions salariales prévues par la convention collective (comme les minimums salariaux, les primes, etc.), il peut être contraint de verser des rappels de salaire aux employés concernés, y compris avec des intérêts de retard.

#### Amendes administratives :

En cas de contrôle de l'inspection du travail, l'employeur peut se voir infliger des amendes administratives pour non-respect des dispositions de la convention collective.

#### Redressement par les organismes sociaux :

Si la non-application de la convention collective entraîne une sous-déclaration des cotisations sociales (par exemple, sur des primes non versées), l'employeur risque un redressement par l'URSSAF ou d'autres organismes de protection sociale.

#### Détérioration du climat social :

Le non-respect de la convention collective peut entraîner un mécontentement parmi les salariés, pouvant mener à des conflits sociaux, des grèves, ou une augmentation du turnover.



### Image de l'entreprise :

Le non-respect des règles en vigueur peut nuire à la réputation de l'entreprise, tant en interne qu'en externe, affectant sa capacité à recruter et à fidéliser ses employés.

La non-application de la convention collective peut entraîner des conséquences graves pour l'employeur, à la fois sur le plan juridique, financier et social.

Il est donc essentiel pour un employeur de bien connaître et de respecter les dispositions de la convention collective applicable à son secteur.

Dans le cas où vous constatez dans votre entreprise un non-respect de votre convention collective, Il est toujours préférable dans un premier temps, de formuler par recommandé avec accusé de réception, de façon cordiale, à votre employeur et aux représentants du personnel s'il y en a, un rappel des règles en vigueur ainsi qu'une demande de régularisation.

*Un simple courrier suffit souvent à faire prendre conscience à votre employeur de son erreur et la rectifier avant de lancer toute procédure.*

## **3- La paie**

La paie (ou "paye") désigne l'ensemble des opérations liées à la rémunération des salariés au sein d'une entreprise.

Elle comprend la détermination, le calcul, et le versement des salaires, ainsi que les prélèvements des cotisations sociales et fiscales associées.

Voici les éléments principaux de la paie :

### Salaire brut :

C'est le montant total de la rémunération avant les déductions des cotisations sociales.

Il inclut le salaire de base ainsi que les éventuelles primes, heures supplémentaires, et autres avantages.

### Cotisations sociales :

Ce sont les contributions prélevées sur le salaire brut pour financer la sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite, la prévoyance, etc.

Elles sont à la charge du salarié et de l'employeur.

### Salaire net :

C'est le montant du salaire qui est versé au salarié après déduction des cotisations sociales.

C'est le montant "en main" que le salarié perçoit.

### Bulletin de paie :

C'est un document remis au salarié à chaque paiement de salaire, détaillant les différentes composantes de la rémunération, les cotisations sociales, et le salaire net.

#### Prélèvement à la source :

Depuis 2019 en France, l'impôt sur le revenu est prélevé directement sur le salaire.

L'employeur se charge de cette opération en déduisant le montant de l'impôt avant de verser le salaire net au salarié.

*En résumé, la paie englobe toutes les actions nécessaires pour rémunérer correctement un salarié, en conformité avec les obligations légales et contractuelles.*

#### Paie du salaire:

La législation en vigueur n'impose pas de date de paiement du salaire à l'employeur.

Ce dernier peut payer ses salariés en fin de mois, ou cours du mois suivant.

Il se doit cependant de payer ses salariés à la même période et obligatoirement une fois par mois dans un cas général.

Dans un autre cas, pour les salariés saisonniers, en travail temporaire, en intérim, ou salariés travaillant à domicile, l'employeur est tenu de payer deux fois par mois minimum, au moins tous les 15 jours.

Il faut savoir que cette périodicité de paiement ne s'applique pas aux différentes primes et gratifications éventuellement versées.

Ces primes et gratifications peuvent être versées en fin d'année, par exemple.

#### L'acompte sur salaire:

Un acompte sur salaire est un versement anticipé d'une partie du salaire que l'employeur accorde à un salarié avant la date habituelle de paiement.

Il s'agit d'une avance sur la rémunération qui sera normalement due à la fin du mois ou à la prochaine période de paie.

Caractéristiques principales de l'acompte sur salaire :

#### Montant:

L'acompte représente une fraction du salaire déjà acquis par le salarié pour le travail effectué durant la période en cours.

Il est généralement proportionnel au temps de travail accompli.

#### Demande du salarié :

Le salarié peut demander un acompte sur salaire à tout moment, mais la pratique courante est de le faire en milieu de mois, lorsqu'il a déjà travaillé une partie significative du mois.

#### Volonté de l'employeur :

En France, l'employeur est tenu de verser un acompte sur salaire au salarié qui en fait la demande pour la période déjà travaillée, mais il n'est pas obligé d'accorder un acompte pour des périodes non encore travaillées.

#### Impact sur le bulletin de paie :

Lors de la paie à la fin du mois, l'acompte versé est déduit du salaire brut pour calculer le montant net restant dû au salarié.

#### Distinction avec l'avance sur salaire :

Contrairement à l'acompte, l'avance sur salaire concerne un montant prêté par l'employeur au salarié pour des périodes de travail futures, donc non encore réalisées.

L'avance est remboursée par déductions sur les salaires futurs.

#### *Exemple :*

*Si un salarié est payé en fin de mois, il peut demander un acompte sur salaire à la mi-août pour le travail effectué entre le 1er et le 15 août.*

*Cet acompte sera ensuite déduit du montant final lors du paiement du salaire complet à la fin du mois d'août.*

#### En cas de retard ou de non paiement de salaires

Si vous constatez un retard de paiement, c'est à dire que vous n'avez pas perçu de salaire le mois suivant la période de travail effective, ou plus, il faut immédiatement adresser un courrier avec accusé de réception à l'employeur en lui demandant votre dû.

Sans réponse ou explications rapides de ce dernier, il faut saisir le conseil des prudhommes pour obtenir le paiement des sommes non versées par votre employeur.

Tout salarié dispose d'un délai de 3 ans pour effectuer cette démarche.

Si l'employeur ne vous paie pas votre salaire ou ne le paie qu'en partie ou avec retard, il commet une infraction pénale.

L'employeur peut alors être condamné à payer jusqu'à **2 250 €** d'amende.

Le conseil des prudhommes peut ordonner à l'employeur, éventuellement sous astreinte, de verser les sommes dues au salarié.

Des dommages-intérêts peuvent être versés au salarié.

Le juge peut prononcer la rupture du contrat de travail pour non-paiement du salaire à la charge de l'employeur.

Dans ce cas, vous pouvez percevoir les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### En cas de difficultés financières de l'entreprise