

DOSSIER 06 - LA PROTECTION DES SALARIÉS LORS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES RAPPORTS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

La loi protège le salarié dans ses relations individuelles de travail avec son employeur : protection des libertés individuelles du salarié, limitation du temps de travail, garantie d'une rémunération minimale et de bonnes conditions de travail (hygiène et sécurité). En effet, le salarié, en situation de subordination, et donc de faiblesse vis-à-vis de son employeur pendant l'exécution de son contrat de travail, a besoin de cette protection légale (ordre public de protection).

1. LA PROTECTION DES LIBERTÉS INDIVIDUELLES DU SALARIÉ

A. LA RÉPRESSION DES DISCRIMINATIONS

1. Les discriminations interdites

Nul ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire lors de son recrutement ou à toute étape de sa carrière dans l'entreprise (rémunération, promotion...) « en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Toute restriction à ce principe doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

Par exemple, il est permis de n'embaucher que des femmes pour des emplois d'actrices, de mannequins (ou inversement des hommes).

2. Les sanctions applicables en cas de discrimination

Toute décision ou acte discriminatoire est considéré comme nul. L'employeur peut aussi être condamné à des dommages-intérêts si le salarié victime de discrimination prouve qu'il a subi un préjudice.

En outre, des sanctions pénales peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur par le tribunal correctionnel : deux ans d'emprisonnement et/ou 30 000 € d'amende au maximum (article 225-1 et 225-2 du Code pénal).

B. LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

Dans toute entreprise où a été désigné un délégué syndical, un accord fixant les modalités du droit d'expression des salariés doit être conclu. Les salariés ont, si un accord a été conclu, le droit de se réunir, au sein d'un atelier ou d'un service, pour confronter leurs expériences et proposer des changements :

- sur le contenu et l'organisation du travail ;
- sur la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail ou la qualité de la production.

Cette expression collective est également directe : les salariés l'exercent sans passer par l'intermédiaire des syndicats ou des représentants élus du personnel.

2. LA DURÉE DU TRAVAIL

Depuis la révolution industrielle au XIXe siècle, la durée annuelle effective moyenne du travail des salariés n'a cessé de diminuer : 3 041 heures par an en moyenne en 1831, 1 650 heures en 2008, pour un salarié à temps complet... Cette durée annuelle effective moyenne du travail dépend de la durée hebdomadaire du travail, mais également du nombre de jours fériés, de la durée des congés payés, etc.

A – LA DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. La durée globale hebdomadaire

La durée légale hebdomadaire du travail était fixée en France à trente-neuf heures depuis 1982. Elle a été réduite à trente-cinq heures, au 1er février 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres.

2. Les heures supplémentaires

L'employeur est autorisé à recourir aux heures supplémentaires dans la limite de deux cent vingt heures par an et par salarié. Depuis 2008, il peut dépasser ce contingent annuel d'heures supplémentaires après avoir demandé l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'il en existe et sans avoir à obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Les heures supplémentaires ne doivent pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale du travail : quarante-huit heures par semaine et quarante-quatre heures en moyenne sur douze semaines. La durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder dix heures. Les heures supplémentaires effectuées au-delà des trente-cinq heures hebdomadaires donnent lieu à une majoration de salaire :

- + 25 % pour les huit premières heures (de la 36^e à la 43^e heure hebdomadaire)
- + 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^e heure hebdomadaire).

B – LE REPOS HEBDOMADAIRE

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de six jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche et avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

Toutefois, le Code du travail prévoit de nombreuses dérogations qui permettent à l'employeur de donner au salarié le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche.

C – LES JOURS FÉRIÉS

Parmi les jours fériés, seul le 1er mai est obligatoirement chômé et payé. Cependant, en application des usages ou des conventions collectives, les jours fériés sont chômés et payés pour la majorité des salariés.

D – LES CONGÉS PAYÉS

1. Conditions et durée

Pour avoir droit aux congés payés, il faut avoir travaillé au moins un mois chez le même employeur. Chaque salarié a droit, depuis 1982, à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, soit cinq semaines de congés par an ou trente jours ouvrables.

La durée totale des congés est proportionnelle au temps de travail effectué dans l'entreprise pendant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

2. Le fractionnement des congés

Le salarié ne peut prendre ses cinq semaines de congés en une seule fois. La durée des congés pris d'affilée ne peut excéder vingt-quatre jours, soit quatre semaines. La cinquième semaine doit donc être prise séparément, sauf pour les travailleurs immigrés et les ressortissants des DOM-TOM.

3. LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

En principe, le montant du salaire est librement discuté entre les parties, dans le cadre du contrat individuel de travail. Mais la loi et les conventions collectives apportent des restrictions à cette règle.

A- LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE (SMIC)

Aucun salaire, quel que soit son mode de calcul, ne peut être inférieur au SMIC. L'évolution du montant du SMIC est fonction :

- du coût de la vie (inflation)
- de la croissance économique.

Smic horaire : 9,22 euros au 1er janvier 2012 *Publié le 23.12.2011*

Le Salaire minimum de croissance (Smic) est revalorisé à compter du 1er janvier 2012.

C'est ce qu'indique un décret publié au Journal officiel du vendredi 23 décembre 2011.

Le nouveau montant horaire brut est fixé à 9,22 euros (contre 9,19 euros depuis le 1er décembre 2011). Pour un salarié dont la durée du travail est la durée légale hebdomadaire (35 heures), le salaire mensuel minimum, fixé jusqu'au 31 décembre 2011 à 1 393,82 euros, passe au 1er janvier 2012 à 1 398,37 euros brut par mois.

<http://www.service-public.fr/actualites/00812.html>

B - LE RÔLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LA FIXATION DES SALAIRES

Un des principaux rôles des conventions collectives est de fixer des salaires minima supérieurs au SMIC.

4. L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité (éviter les accidents du travail) et protéger la santé de ses salariés (respect des règles d'hygiène...) : actions de prévention des risques professionnels, information, formation, mise en place des moyens de protection adaptés, etc.

La responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'accident du travail dont il est établi qu'il trouve son origine dans le non-respect par l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

A - LA RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'EMPLOYEUR

Le Code de la Sécurité sociale prévoit une indemnisation forfaitaire pour les victimes (ou leurs ayants droit) d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il exclut la responsabilité de droit commun de l'employeur, sauf en cas de faute inexcusable, c'est-à-dire lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. La responsabilité civile peut alors être engagée pour le préjudice personnel subi par la victime (préjudice physique, pretium doloris). L'employeur peut s'assurer contre ce risque.

B - LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail prévoit que les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité sont des délits punis de peines correctionnelles (3 750 euros d'amende au maximum par salarié concerné).

En cas d'homicide involontaire, le Code pénal prévoit une peine de 3 ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende au maximum. En cas d'incapacité totale de travail de plus de 3 mois pour la victime, la peine maximale est de 2 ans d'emprisonnement et/ou de 30 000 € d'amende. La sanction frappe le chef d'entreprise ou le collaborateur à qui il a consenti une délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité. Cette délégation suppose que le collaborateur ait reçu la compétence et l'autorité nécessaire à son exercice.