DROIT ET ÉCONOMIE · TERMINALE STMG

Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

7 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.

1 Le contrat de travail

- Trois éléments : prestation de travail, rémunération, lien de subordination.
- Subordination : l'employeur donne des ordres, contrôle et sanctionne.
- Contrat d'entreprise : prestataire indépendant ; le juge requalifie selon les faits.

2 Employeur et accords collectifs

- Pouvoirs de direction, réglementaire (règlement intérieur dès 50 salariés) et disciplinaire.
- Sanctions proportionnées ; amendes et sanctions pécuniaires interdites.
- Partenaires sociaux : accords de branche et accords d'entreprise.

3 CDI et autres contrats

- CDI : forme normale ; clauses de lieu, durée, rémunération, qualification, période d'essai écrite.
- Non-concurrence : intérêts légitimes, limites de temps et d'espace, spécificités de l'emploi, contrepartie financière.
- Mobilité dans une zone précise ; télétravail : son refus n'est pas un motif de licenciement.
- CDD et intérim : cas limités, jamais un emploi permanent ; CDI de chantier, contrat saisonnier.

4 La rupture du contrat

- Démission ; départ ou mise à la retraite (d'office à partir de 70 ans).
- Motif personnel : cause réelle et sérieuse ; convocation, entretien préalable, notification.
- Motif économique (art. L. 1233-3) : motif non inhérent à la personne, suppression ou transformation d'emploi.
- Rupture conventionnelle individuelle (homologuée) ou collective (accord).

5 Conséquences de la rupture

- Préavis, indemnité de licenciement, indemnité de congés payés.
- Certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte.
- Assurance chômage : perte involontaire d'emploi.

6 Libertés du salarié

- Art. L. 1121-1 : restriction justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.
- Liberté d'expression sauf abus, devoir de loyauté, vie privée.
- Grève, liberté syndicale, CSE élu dès 11 salariés, délégué syndical désigné dès 50.

Pièges à éviter

- Croire que la rémunération suffit à caractériser un contrat de travail : c'est le lien de subordination qui compte.
- Réduire les accords collectifs à la branche : l'accord d'entreprise existe aussi.
- Valider une clause de non-concurrence sans contrepartie financière.
- Oublier la procédure : un licenciement oral est sans cause réelle et sérieuse.
- Confondre démission et rupture conventionnelle, qui seule ouvre droit au chômage.