

# Protection de la relation de travail

## Représentants des salariés et protection de la relation de travail

- Pour protéger la relation de travail, les représentants des salariés disposent de droits spécifiques dans le cadre de la GPEC et du PSE
- GPEC
  - Dispositif qui doit permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi
  - Un de ses objectifs est d'éviter les licenciements
  - Le comité d'entreprise (dans les entreprises de plus de 50 salariés) doit être informé et consulté sur les projets de restructuration
- PSE
  - Le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus qui licencient au moins 10 salariés sur 30 jours
  - L'objectif du plan de sauvegarde de l'emploi est de limiter le nombre de licenciements et de favoriser le reclassement des salariés
  - Les représentants du personnel doivent être consultés et informés; à défaut, la procédure de licenciement est annulée

## Rupture du contrat de travail

- Licenciement pour motif personnel
  - La rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur**
  - C'est un licenciement dont les motifs sont inhérents à la personne du salarié**
  - La cause doit être réelle et sérieuse
  - Le motif allégué doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé**
  - L'employeur doit respecter une procédure précise sous peine de voir qualifier son initiative de licenciement abusif
  - La finalité de la procédure est de permettre au salarié de se défendre et de tenter d'éviter le licenciement
  - Procédure
    - Convocation à un entretien préalable
    - Entretien entre l'employeur, le salarié et l'assistant du salarié
    - Notification du licenciement et énonciation des motifs
- Licenciement pour motif économique
  - Il s'agit d'un licenciement pour un motif indépendant de la personne du salarié
  - Il est le fait de difficultés économiques, de mutations technologiques ou d'une réorganisation de l'entreprise**
  - Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le licenciement collectif doit être accompagné d'un plan social
  - L'employeur doit envisager toutes les possibilités de maintenir le contrat de travail
  - Il doit mettre en place un PSE qui doit comporter des mesures de reclassement interne ou externe des salariés
  - L'employeur doit consulter les IRP (institutions représentatives du personnel) si le licenciement est collectif
- Démission
  - La rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié**
  - La démission doit être sérieuse, claire et non équivoque
  - Une démission peut relever de l'abus de droit si les conditions de départ du salarié manifestent l'intention de nuire à l'entreprise
- Rupture conventionnelle
  - La rupture résulte d'un consentement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat de travail**
  - Elle s'effectue en dehors de tout litige sans que la rupture ne soit imputée à l'une ou l'autre des parties
  - Le salarié bénéficie de l'allocation assurance chômage

## Protection de la relation de travail sur le plan communautaire

Le droit communautaire vise à améliorer la mobilité des salariés de l'UE, unifier, harmoniser et coordonner les règles en matière sociale

## Protection de la relation de travail sur le plan international

- La mondialisation de l'économie implique la mobilité des salariés et conduit à la mise en place progressive d'un droit social international
- En matière de contrat de travail international, la jurisprudence considère que la loi applicable est celle qui est la plus favorable au salarié
- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a mis en place des dispositifs afin
  - D'assurer aux travailleurs un minimum de protection
  - D'abolir le travail des enfants
  - D'assurer le respect de la liberté syndicale et du droit de grève