

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