

Table des matières

Avant-propos	3
Chapitre 1	
La portée du risque judiciaire	7
1. Les principaux facteurs explicatifs d'une « judiciarisation » soutenue des relations individuelles de travail	9
1.1. L'extension du champ de contrôle judiciaire	9
1.2. Le changement d'état d'esprit des salariés	11
1.3. L'espoir de gain	13
2. L'atmosphère contentieuse	14
2.1. Le contentieux devant le conseil de prud'hommes.....	14
2.2. Le contentieux devant la cour d'appel.....	17
3. Les risques collatéraux liés à l'ouverture d'une action judiciaire.....	20
3.1. La présentation d'une demande reconventionnelle	20
3.2. Le bénéfice de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile (NCPC)	20
4. Le déroulement de l'action prud'homale.....	21
4.1. La procédure de droit commun.....	21
4.2. Les formations particulières du conseil de prud'hommes	24
5. Le processus d'anticipation du risque judiciaire	25
5.1. Le souci impératif de la preuve	25
5.2. Une nécessaire réactivité.....	26
5.3. Le constat d'un glissement de la charge de la preuve.....	27
5.4. Le rôle premier de l'entreprise dans la constitution des preuves	29
5.5. Les modes de preuve.....	31

Chapitre 2

La gestion du contrat de travail à durée déterminée (CDD)	33
1. Les principes directeurs communs.....	34
1.1. Le formalisme	34
1.2. La gestion de la période d'essai	36
1.3. La rupture du contrat	37
1.4. La requalification en justice d'un CDD en CDI	39
1.5. La formation renforcée à la sécurité.....	41
1.6. Le statut du salarié sous CDD	42
2. Les principaux types de CDD.....	43
2.1. Le contrat à durée déterminée de remplacement.....	43
2.2. Le contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	46
2.3. Le contrat à durée déterminée dit d'« usage »	49
2.4. Les contrats « saisonniers »	51

Chapitre 3

La gestion optimisée de la relation de travail à durée indéterminée	55
1. La conclusion du contrat.....	56
1.1. Les précautions rédactionnelles.....	56
1.2. La remise du contrat	57
1.3. Le contenu du contrat	58
2. La modification de la relation de travail	73
2.1. La modification du contrat de travail	73
2.2. La modification des conditions de travail.....	75
Annexe – Cas Paveau	76

Chapitre 4

La gestion des absences d'un salarié pour maladie ou accident	89
1. La maladie	89
1.1. La maladie ou l'accident d'origine non professionnelle.....	89
1.2. L'accident du travail	94

2. L'inaptitude.....	96
2.1. L'inaptitude d'origine non professionnelle.....	97
2.2. L'inaptitude d'origine professionnelle.....	99

Chapitre 5

L'exercice du pouvoir disciplinaire	103
1. Les règles communes aux différentes sanctions	103
1.1. La motivation de la sanction.....	103
1.2. L'interdiction de la double sanction.....	104
1.3. La prescription des faits fautifs.....	105
1.4. La prescription des sanctions.....	107
1.5. Le contrôle judiciaire de l'exercice du pouvoir disciplinaire.....	108
2. Les règles propres au prononcé de chaque sanction	108
2.1. L'avertissement.....	108
2.2. La mise à pied disciplinaire	108
2.3. La rétrogradation et la mutation.....	109
2.4. Le licenciement pour raison disciplinaire	110

Chapitre 6

La gestion du licenciement pour motif personnel	115
1. Règles communes applicables à la gestion des licenciements pour motif personnel	115
1.1. Le déclenchement de la procédure	115
1.2. La rédaction de la lettre de licenciement.....	118
1.3. La preuve des griefs formulés	119
1.4. Les sanctions attachées aux irrégularités formelles	120
2. La gestion du licenciement pour cause personnelle non fautive	120
3. Études de cas	121
3.1. Dossier Mme Z... c/ société FRISSON.....	121
3.2. Dossier M. T... c/ société CLORE.....	125
4. La conclusion d'un protocole d'accord transactionnel.....	130
4.1. L'intérêt de conclure une transaction.....	131
4.2. Les conditions de validité de la transaction.....	132

5. Les ruptures atypiques du contrat de travail	134
5.1. La prise d'acte de la rupture du contrat de travail	135
5.2. La demande de résiliation du contrat de travail	137
5.3. Les successions possibles d'actions	138

Chapitre 7

La gestion du licenciement pour cause économique	141
1. La contestation de la réalité du motif économique	141
1.1. La contestation de ses éléments légaux.....	142
1.2. La contestation de l'élément jurisprudentiel fondé sur « le licenciement de compétitivité »	143
2. La procédure au fond	146
2.1. La motivation du licenciement	146
2.2. La priorité de réembauchage.....	147
2.3. L'information du salarié concernant le DIF	149
3. L'obligation de reclassement.....	149
3.1. La nature de l'obligation de reclassement	150
3.2. La preuve d'une impossibilité de reclassement	150
3.3. La proposition de reclassement.....	151
4. La contestation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	155
4.1. Le contenu	155
4.2. La sanction.....	156
5. L'ordre des licenciements	156
5.1. Les données législatives.....	156
5.2. L'office du juge	157
5.3. Les conséquences du bien-fondé de la prétention du salarié	158
Annexe – Exemple de lettre de licenciement individuel pour cause économique	159
Annexe 2 – Affaire ROVET c/ société DALLIS.....	160
Annexe 3 – Affaire : Leblanc contre société S.....	166

Chapitre 8

Combattre les pratiques de harcèlement moral	169
1. L'identification du concept de harcèlement moral	170
2. La définition légale du harcèlement moral	171
3. La preuve des agissements de harcèlement moral	174
4. Les comportements à tenir par le chef d'entreprise	175
4.1. Les obligations légales	175
4.2. Les comportements spontanés à tenir	176
4.3. Les comportements à tenir sur intervention des délégués du personnel (DP)	177
4.4. Les comportements à tenir sur intervention du CHSCT	178
4.5. Les comportements à tenir sur intervention du médecin du travail	178
5. Les risques judiciaires consécutifs aux pratiques de harcèlement moral	179
5.1. La cessation de la relation de travail	179
5.2. La recherche des responsabilités	180
5.3. Les poursuites pénales	181
5.4. L'action judiciaire consécutive à un suicide lié à des pratiques de harcèlement moral	182
6. Les conséquences de l'absence prolongée d'un salarié en arrêt maladie, victime d'un harcèlement moral	183
Annexe – Dossier Marie L... (ML)	184

Chapitre 9

La protection contre le risque de discriminations	195
1. L'octave des discriminations	195
1.1. Le texte de portée générale	195
1.2. Les textes de portée spécifique ou particulière	196
2. La question de la preuve	198
2.1. La charge de la preuve	198
2.2. La démonstration d'une discrimination justifiée	198
2.3. La nécessaire anticipation de la preuve	199

3. Les sanctions.....	200
3.1. Les sanctions civiles	200
3.2. Les sanctions pénales.....	201
4. L'atteinte justifiée aux libertés fondamentales.....	202
5. La rupture justifiée du principe de l'égalité de traitement	203
Annexe – Discrimination syndicale :	
Dossier Larochaix c/ société Frimagel	205

Chapitre 10

Gérer la santé et la sécurité au sein de l'entreprise	211
1. Les comportements préventifs à tenir par le chef d'entreprise	212
1.1. Le contrôle rigoureux de la bonne application des dispositions « sécurité » internes à l'entreprise	212
1.2. L'anticipation des risques professionnels	214
2. La survenance d'un accident du travail	217
2.1. La mise en jeu de la responsabilité civile	217
2.2. La mise en jeu de la responsabilité pénale.....	225
Annexe – Une formule de délégation de pouvoirs	232

Chapitre 11

La gestion des instances représentatives du personnel	233
1. La notion de « salariés protégés »	233
2. L'« optimisation » des relations avec les instances représentatives du personnel	235
2.1. La présence des délégués syndicaux.....	235
2.2. La présence des instances élues du personnel	236
3. Les frontières de compétence entre les différentes instances.....	237
3.1. Le constat	237
3.2. L'identification des compétences	238

4. Les « supports » matériels de l'exercice des fonctions syndicales et électives.....	243
4.1. Le local	243
4.2. Les panneaux d'affichage.....	243
4.3. La diffusion des tracts et publications	244
5. La gestion des crédits d'heures	245
5.1. La pratique des bons de délégation.....	245
5.2. Le respect d'un délai de prévenance.....	246
5.3. La mise en commun des heures de délégation.....	246
5.4. Le contrôle de l'utilisation des crédits d'heures	246
5.5. Le paiement des heures de délégation.....	247
6. Le délit d'entrave	248
6.1. L'approche juridique	248
6.2. L'approche pratique.....	250
 Chapitre 12	
<hr/>	
Brèves réflexions sur l'exercice du droit de grève	255
1. La définition de la grève.....	256
2. L'identification d'une faute lourde	258
3. La difficile réparation du préjudice né de la grève	259
4. L'interdiction de mesures salariales discriminatoires.....	260