

MODULE DROIT DU TRAVAIL



LEGISLATION DU TRAVAIL :
Chapitre 2

2.1. L'origine

- ❑ Entre 1910 et 1927, l'ensemble des lois françaises concernant le travail furent rassemblées et classées sous le nom de Code Du Travail. Par suite de l'abondance des textes promulgués depuis sa parution, le Code avait beaucoup vieilli et il était surtout très incomplet. Aussi, une refonte totale a été réalisée.
- ❑ Le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 23 novembre 1973. Comprenant non seulement l'ancien Code du travail mais également tous les textes législatifs ou réglementaires concernant le droit du travail et se divise en neuf livres. Depuis une mise à jour annuelle du Code est réalisée.

2.2. Le contenu

Le Code du Travail comprend aujourd'hui neuf livres :

- **LIVRE PREMIER** : Conventions relatives au travail
- **LIVRE DEUXIEME** : Réglementation du travail
- **LIVRE TROISIEME** : Placement et emploi
- **LIVRE QUATRIEME** : Groupements professionnels, représentation, participation et intéressement des salariés
- **LIVRE CINQUIEME** : Conflits du travail
- **LIVRE SIXIEME** : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail
- **LIVRE SEPTIEME** : Dispositions particulières à certaines professions
- **LIVRE HUITIEME** : Dispositions spéciales aux départements d'Outre-mer
- **LIVRE NEUVIEME** : De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente

Il régit tous les rapports individuels et collectifs que crée le travail entre les hommes, les uns employeurs et propriétaires de l'instrument de travail, les autres travailleurs salariés, subordonnés et exécutants.

2.3. Le contrôle de l'application

2.3.1. Les inspecteurs du travail

- Pour être efficace, la législation nécessite le contrôle de son application. L'inspecteur du travail est chargé de veiller au respect dans les entreprises des dispositions en vigueur et de sanctionner les infractions relevées.

Ecole de prévention
et de sécurité

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Ce sont des fonctionnaires tenus au secret professionnel, rattachés aux Directions départementales du travail et de l'emploi (DDTE) et en charge de faire respecter la législation. Ils sont assistés par des « contrôleurs du travail » (chargés des missions courantes) et travaillent en liaison avec les « médecins - inspecteurs » du travail.
- Ils sont exclusivement compétents dans les entreprises situées dans leur section d'inspection (entreprises privées : industrielles et commerciales, professions libérales, sociétés civiles, associations, établissements de soins privés, hôpitaux publics).

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Ils ont une mission de contrôle : cela concerne l'application des lois et règlements relatifs au travail, mais aussi des conventions collectives.
- Ils contrôlent l'emploi et le fonctionnement social de l'entreprise (durée du travail, congés annuels et spéciaux, rémunération, égalité professionnelle hommes/femmes), l'hygiène et la sécurité, l'application du règlement intérieur, le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et les conditions d'emploi des femmes, des jeunes et des étrangers.
- Cette mission de contrôle est complétée par un rôle de conciliation (prévention et règlement des conflits collectifs), d'arbitrage (congés formation) et d'information des intéressés sur la législation.
L'inspecteur peut aussi donner son avis à l'occasion de différends.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Ils ont un pouvoir de décision dans de nombreux domaines :
 - Autorisation de licenciement des salariés protégés et, sur délégation de signature du Directeur Départemental du Travail, de certains licenciements pour motif économique.
 - Vérification du contenu du règlement intérieur établi par l'employeur, avec pouvoir d'exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires à la loi.
 - Représentation du personnel : l'inspecteur peut exiger l'élection de délégués du personnel sur un site.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Ils ont des droits spécifiques :
- **Droit d'accès** : il peut pénétrer dans l'entreprise à toute heure, de jour comme de nuit, que l'employeur soit présent ou non (le refus constitue un délit d'obstacle).
- **Droit d'enquête** : il peut constater les infractions commises à la réglementation. Il peut procéder à l'audition de l'ensemble du personnel (salariés, employeurs, représentants).
- **Droit de communication** : il peut se faire présenter, au cours de ses visites, l'ensemble des livres, registres et documents obligatoires.
- **Droit de prélèvement** : il peut procéder à des prélèvements de matières et produits afin de les faire analyser.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Ils ont la capacité de constatation et de poursuite des infractions :
- Selon la gravité des faits, l'inspecteur du travail peut :
 - Adresser une observation écrite au chef d'entreprise.
 - Adresser une mise en demeure indiquant l'infraction et fixant un délai pour y mettre fin.
 - Dresser un procès verbal.
 - Saisir le juge en cas de danger grave et imminent.
 - Arrêter temporairement les travaux.
 - Suspendre le travail d'un salarié.

2.3.2. Le Conseil des Prud'hommes

- Le Conseil de Prud'hommes est une structure spécialisée chargée de trancher les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail.
- Il existe au moins un Conseil de Prud'hommes dans le ressort de chaque Tribunal de Grande Instance.
- Doté d'un président et d'un vice-président, chaque conseil est divisé en 5 sections autonomes : section de l'encadrement, de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et des activités diverses, potentiellement divisées en chambres.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Chaque section - et chaque chambre - comprend au moins 4 conseillers employeurs et 4 conseillers salariés.
Elle est alternativement présidée par un employeur ou par un salarié.
Toute section doit par ailleurs comprendre une chambre spécialisée en matière de licenciements économiques.
- Les conseillers sont élus pour 5 ans (et rééligibles) par des collèges électoraux distincts : collège employeurs et collège salariés dont un collège encadrement.
A chaque élection, le conseil est renouvelé dans son entier.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

Conseil des Prud'hommes

Section encadrement

Au moins 4
conseillers
employeurs + 4
conseillers
salariés

Section Industrie

Au moins 4
conseillers
employeurs + 4
conseillers
salariés

Section Commerce

Au moins 4
conseillers
employeurs + 4
conseillers
salariés

Section Agriculture

Au moins 4
conseillers
employeurs + 4
conseillers
salariés

Section Activités diverses

Au moins
4 conseillers
employeurs + 4
conseillers
salariés

- ❖ Élus pour 5 ans
- ❖ Rééligible
- ❖ Présidence et vice présidence en alternance salariés / employeur

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

- Les listes électorales sont établies par le maire assisté d'une commission électorale d'après les déclarations nominatives fournies par les entreprises exerçant leur activité dans la commune.
L'élection a lieu au scrutin de liste (sans panachage). Le vote a lieu à bulletin secret pendant le temps de travail.
- **L'élu** : doit être âgé d'au moins 21 ans, de nationalité française, électeur, inscrit sur les listes électorales prud'homales. Nul ne peut être membre de plusieurs conseils de prud'hommes.
- **L'électeur** : doit être âgé d'au moins 16 ans, exercer une activité professionnelle, sans incapacité électorale, inscrit sur les listes électorales prud'homales.

- **Organisation et financement par l'État de la formation des conseillers prud'homaux :** Les employeurs sont tenus d'autoriser, dans la limite de 6 semaines par mandat, les absences pour formation prud'homale.
- **Maintien du salaire et de la protection sociale des conseillers salariés :** remboursés par l'État.
- **Protection spéciale contre le licenciement (comme celle des délégués syndicaux).**

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 2

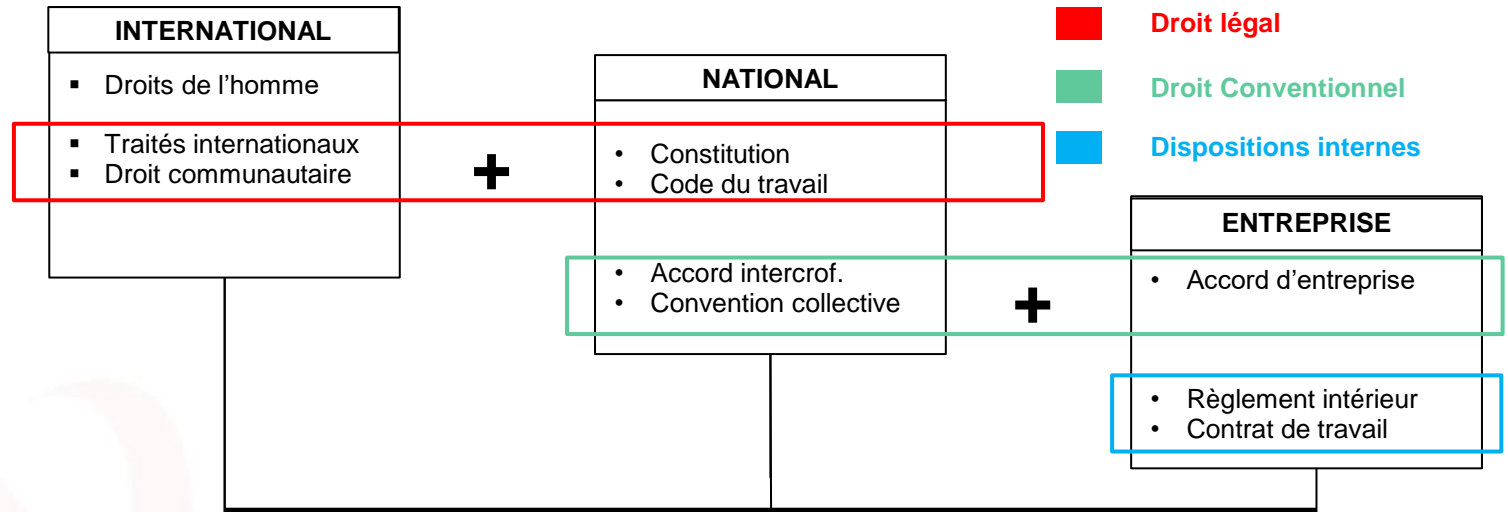


Schéma du droit du Travail

DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail a pour objet de régler les relations entre les employeurs et les salariés. Il concerne toute relation née d'un contrat de travail. Le droit du travail s'applique à tous les salariés et les entreprises. (*Sont exclus les fonctionnaires et tous les agents des collectivités publiques qui relèvent du droit administratif*)

Protecteur	Le salarié en situation d'infériorité face à l'employeur est protégé.
Impératif	L'employeur et le salarié sont obligés de s'y soumettre.
Collectif	Les droits collectifs à tous les salariés pris en tant que groupe sont garantis.
Contractuel	La plupart des droits et obligations des salariés sont négociés avec les partenaires sociaux.
Evolutif	Le droit du travail évolue en fonction de l'environnement politique, économique et social.