



DROIT SOCIAL (Véhicules légers)





MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES FORMALITES A L'EMBAUCHE



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Entretien d'embauche:

L'employeur devra s'assurer du caractère légal de l'embauche en demandant :

- diplômes nécessaires à l'emploi
- certificats de travail précisant que le salarié est libre de tout engagement
- la carte de résident pour les travailleurs étrangers
- la carte d'assuré social.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Avant toute embauche il y'a lieu de faire une déclaration préalable à l'embauche !!!

Elle contribue à la simplification des démarches liées à l'embauche.

Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit auprès de **l'URSSAF** (Union de Recouvrement de la Sécurité Social et des Allocations Familiales), les déclarations et demandes suivantes :

- 1- L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale ;



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- 2- L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie ;
- 3- L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;
- 4- La demande d'adhésion à un service de santé au travail ;
- 5- La demande d'examen médical d'embauche ;
- 6- La liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS).

Cette déclaration est à transmettre obligatoirement à l'URSSAF avant toute embauche d'un salarié et, au plus tôt, dans les huit jours précédant la date prévisible de l'embauche.

- Sur internet www.net-entreprises.fr
- A défaut, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par télécopie.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Vous devez remettre au salarié embauché :

Soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche, soit une copie de l'accusé de réception transmis par votre Urssaf et mentionnant les informations enregistrées.

L'employeur devra porter à la connaissance du salarié :

- la convention collective,
- le règlement intérieur de l'entreprise,
- le coefficient et la catégorie de l'emploi,
- la rémunération,
- le nombre d'heures de travail,
- les horaires.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE CONTRAT DE TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Définition :

Un contrat de travail existe dès lors qu'une personne (le salarié) s'engage à travailler, pour le compte et sous les ordres et le contrôle d'une autre personne (l'employeur) pour un certain temps et moyennant salaire. Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. Dès qu'il y a un lien de subordination, il y a obligatoirement contrat de travail.

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (SARL, association...) de droit privé. Dans ce second cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la personne morale : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc. Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail.

Les règles applicables au contrat de travail :

- Le code du travail,
- Les conventions ou accords collectifs (si ceux-ci sont plus favorables que les lois en vigueur).
- Le contrat de travail (s'il est plus favorable)



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE C.D.I.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le contrat de travail est obligatoirement écrit, dernier dans les 48 heures du début du travail. Dans le cas contraire, celui-ci sera considéré comme de durée indéterminée sans période d'essai.

Ce contrat précise les obligations respectives des différentes parties et c'est sur ce document que s'appuieront les juges en cas de litiges. Toute modification importante des clauses du contrat doit être approuvée par le salarié.

Mentions obligatoires du contrat de travail :

- les codes de l'entreprise (SIREN ou SIRET, APE/NAF),
- n° URSSAF ou caisse de cotisations sociales,
- identité de l'entreprise et qualité du représentant ayant signé ce contrat,
- lieu de travail,
- qualification, classification de l'emploi,
- définition du poste, le ou les rôles précis du salarié dans l'entreprise,
- date de début du contrat,



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- durée prévisible du contrat,
- durée des congés payés,
- durée des préavis réciproques en cas de rupture de contrat,
- salaire de base et éléments accessoires du salaire,
- durée normale journalière ou hebdomadaire de travail, ainsi que les heures supplémentaires éventuelles,
- date et signatures des parties.

En cas de contrôle, tout salarié doit être en mesure de présenter un document attestant de sa qualité de salarié (bulletin de paie, déclaration d'embauche à l'URSSAF, ou contrat de travail)

La période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Si elle existe, elle doit être mentionnée sur le contrat de travail.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Si une période d'essai existe, elle doit respecter les règles du code du travail car elles sont plus avantageuses pour le salarié, que la convention collective des transports :

Catégorie	Durée
Ouvriers et employés	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois
Cadres	4 mois

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai		
Jours de présence du salarié Dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance	
	Rupture du fait de l'employeur	Rupture du fait du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
De 8 jours à un mois	48 heures	48 heures
Entre un mois et 3 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois de présence	1 mois	48 heures



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE C.D.D.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le contrat de travail est obligatoirement écrit, dernier délai dans les 48 heures du début du travail. Dans le cas contraire, celui-ci sera considéré comme de durée indéterminée sans période d'essai.

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter les mêmes mentions que le contrat à durée indéterminée (page 4), mais **il doit en plus préciser le motif du contrat car il est obligatoire sinon celui-ci sera requalifié en CDI.**

Les motifs autorisés	Fin de contrat
remplacement d'un salarié (maladie, congés...)	Durée de l'absence
Surcroît exceptionnel de travail	Date fixée Maximum 18 mois Peut être reconduit 2 fois sans dépasser 18 mois
Emplois saisonniers	Fin de la saison
Autres cas : (lorsqu'il n'est pas possible d'embaucher sous contrat à durée indéterminée)	Date fixée
emploi – formation	Durée du contrat, en apprentissage cela peut-être de plusieurs années



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le délai de carence, entre 2 contrats à durée déterminée sur un même poste, est de: 1/3 de la durée du 1er contrat, renouvellement compris.

La période d'essai :

Une période d'essai n'est pas obligatoire mais si elle existe elle doit respecter cette règle :

- contrat jusqu'à 6 mois : 1 jour par semaine de contrat (maxi 2 semaines),
- contrat supérieur à 6 mois : 1 mois maximum

La rémunération du C.D.D :

- Le salaire doit être au moins égal à celui que toucherait un salarié en contrat à durée indéterminée à qualification égale.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- Une indemnité de 10 % de précarité ainsi qu'une indemnité 10 % de congés payés de la totalité des salaires versés pendant le contrat doit être donnée en fin de contrat si celui-ci n'est pas renouvelé. (C'est l'indemnité de précarité à l'emploi). Celle-ci ne sera plus due en cas d'emplois saisonniers, de démission du salarié ou de refus de CDI.
- Dès lors que les congés n'ont pu être pris avant la fin du contrat, une indemnité compensatrice pour congés payés est due. Elle doit être au moins égale à 10% de la rémunération brute perçue pendant toute la durée du contrat.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA CONVENTION COLLECTIVE DES TRANSPORTS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

(C.C.N° 3085)

Accord relatif aux garanties sociales et conditions de travail dans une branche professionnelle. Toutes les entreprises de transport doivent l'appliquer. Elle a été établie par des représentants d'employeurs et de salariés.

Cette convention est obligatoire pour tous les employeurs exerçant les activités entrant dans son champ d'application.

Elle comprend :

- **Une convention collective nationale principale** qui indique les règles communes à tous salariés
- les représentants du personnel
- les conditions d'embauche
- la durée du travail
- la formation professionnelle



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

6 annexes :

- 1) Ouvriers : Conducteurs marchandises et voyageurs, Manutentionnaires, Personnel d'entretien
- 2) Employés : Personnel Administratif
- 3) Techniciens et Agents de maîtrise
- 4) Ingénieurs et Cadres
- 5) La retraite complémentaire CARCEPT
- 6) La participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises (intéressements).

On y trouve les conditions particulières concernant :

- la période d'essai
- la nomenclature des emplois
- le délai-congé en cas de licenciement et démission
- la durée du travail
- le congé annuel
- les jours fériés
- les congés exceptionnels
- le repos hebdomadaire
- les indemnités de déplacement
- la maternité, la maladie et l'accident
- la rémunération, les primes
- le départ à la retraite
- les conditions de travail

L'employeur doit informer les salariés par une mention figurant sur le bulletin de paie.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA MENSUALISATION DES SALAIRES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le salaire de base sauf quelques exceptions se calcul au mois

$$\frac{35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 151,67 \text{ heures (possibilité d'arrondir à arrondi à 152 heures)}$$

Ou

$$35 \text{ h} \times 4,33333 = 151,67 \text{ heures} = 152 \text{ heures} \qquad \text{Un mois} = 4,33333 \text{ semaines}$$

La mensualisation peut se faire sur une base autre que 35 h (temps partiel) .



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA DUREE DU TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Hors personnel de conduite des entreprises de transport public routier (personnel sédentaire).

LOI DES 35 HEURES

Cette durée correspond à un travail effectif (pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur)

Les pauses, l'habillage et le temps de repas ne sont pas inclus dans le temps de travail.

Durée du travail effectif	
Durée hebdomadaire normale	35 heures
Maximum journalier	10 heures
Maximum hebdomadaire	48 heures
Moyenne sur 12 semaines	44 heures



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Nombre d'heures supplémentaires annuelles autorisées par salarié (contingent)

220 heures pour le personnel sédentaire en règle générale hors accord de branche

130 heures en cas de forte modulation (plancher < à 31 h et plafond > à 39 h)

130 heures pour les sédentaires du transport.

Des accords collectifs peuvent déroger à cette règle.

Le décompte commence à partir du 1er janvier de chaque année.

Entre dans le contingent les heures supplémentaires au-delà de la 35ème heure par semaine.

Il n'y a plus besoin de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour dépasser le contingent.

Majoration de salaire :

De la 36ème h à la 43ème h..... + 25 %

De la 44ème h à la 48ème h.....+ 50 %



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Cette majoration de salaire peut être remplacée par un repos compensateur de remplacement

- 1 h 15 mn pour les heures majorées de 25 %
- 1 h 30 mn pour les heures majorées de 50 %

Dans le cadre du Code du travail pour le personnel sédentaire, les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Exemple:

Une secrétaire travaillant dans une entreprise de transport de 17 salariés, a dépassé son contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures.

Sachant qu'elle est mensualisée à 12,5 euros brut l'heure.

- 1- Calculez son salaire brut de décembre
- 2- Sachant que les charges patronales représentent 43% calculez le cout pour l'employeur ?
- 3- Calculez son repos compensateur du mois.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

	Heures Travaillées	Heures à 25%	Heures à 50%	Heures ouvrant droit à C.O.R
1ère semaine	41			
2ème semaine	48			
3ème semaine	47			
4ème semaine	38			
Total				



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA COMPENSATION OBLIGATOIRE EN REPOS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

En plus d'une majoration de salaire, les heures supplémentaires donnent droit à un repos complémentaire. Les heures compensées en R.T.T. ne donnent pas droit à une C.O.R.

	Effectif jusqu'à 20 salariés	Effectif supérieur à 20 salariés
Au-delà du contingent annuel	COR de 50% des heures effectuées au-delà de la 35ème heure par semaine (1 heure = 1/2 heure de C.O.R.)	COR de 100% des heures effectuées au-delà de la 35ème heure par semaine (1 heure = 1 heure de C.O.R.)

Dès que le repos atteint 7 heures, il doit être pris dans les 2 mois par demi-journée ou par journée. Il ne doit pas être pris en juillet et août ni accolé aux congés payés.

Pendant son C.O.R. le salarié est payé en heures normales



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE REPOS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

La loi « Aubry » instaure un repos quotidien pour tout salarié d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire, en France, est en principe donné le dimanche.

Ce repos doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et l'employeur ne peut faire travailler le salarié plus de 6 jours par semaine.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES PAUSES JOURNALIÈRES OBLIGATOIRES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le personnel sédentaire a le droit à 20 minutes de pause dès que le temps de travail atteint 6 heures.

Pour les conducteurs :

30 minutes si le temps de travail a atteint 6 heures

45 minutes si le temps de travail a atteint 9 heures



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES JOURS FERIES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet -15 août - 1^{er} novembre - 11 novembre - 25 décembre. + Des jours locaux dans certaines régions (Record en Martinique, + 5 jours).

➤ **Les jours fériés sont-ils chômés ?**

Dans le secteur des transports routiers, le chômage des jours fériés n'est pas obligatoire.

➤ **Les jours fériés sont-ils récupérés ?**

La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

➤ **Comment les jours fériés sont-ils rémunérés ?**

Les jours fériés chômés:

Pour le 1^{er} mai, le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté du salarié ;

Pour les autres jours fériés, selon le code du travail :

- moins de 3 mois d'ancienneté : pas de maintien de salaire ;
- plus de 3 mois d'ancienneté : maintien du salaire sans condition.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Ancienneté du salarié	Droit à majoration
Moins de 6 mois	<p>Indemnité forfaitaire fixée par la convention collective (articles 7 ter et 7 quater) dont le montant varie selon la durée du travail inférieure ou égale à 3 heures consécutives.</p> <p>Durée du travail inférieure à 3 heures : 9,59 €.</p> <p>Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,30 €.</p>
De 6 mois à 1 an	<p>Pour les 5 jours fériés choisis par l'employeur ou à défaut - lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Toussaint, Noël - les heures travaillées sont majorées de 100 %</p> <p>Pour les autres jours fériés : même indemnité forfaitaire que pour les ouvriers ayant moins de 6 mois d'ancienneté.</p>
Plus d'un an	Les heures travaillées sont majorées de 100 %



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES CONGES PAYES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Les congés payés sont des périodes de repos rémunérées qui doivent être accordées chaque année

Règles d'acquisition des droits à congés :

La durée légale des congés correspond à 2,5 jours ouvrables par mois de travail dans l'entreprise.

Le nombre de jours de congés dus dépend du nombre de mois travaillés effectivement dans l'entreprise, pendant la période de référence qui va du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

Exemple : pour un salarié ayant débuté son contrat de travail le 1^{er} mars.

De mars à mai = 3 mois x 2,5 j = 7,5 jours de congés (arrondis à 8 jours).



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Fractionnement des congés:

30 jours	
24 jours	6 jours
Le congé principal	La 5ème semaine
<p>Il est interdit de prendre plus de 24 jours consécutifs.</p> <p>Le salarié peut prendre 12 jours ouvrables consécutifs pendant la période d'été (24 jours dans le transport, mais l'employeur peut scinder en deux 18 + 6).</p> <p>Période d'été :</p> <ul style="list-style-type: none">- du 1er mai au 31 octobre selon le code du travail- du 1er juin au 31 octobre selon la convention collective.	<p>Elle ne doit pas être accolée au congé principal (sauf avantage acquis).</p> <p>Cette semaine peut être prise pendant la période d'été.</p>

Un salarié peut prétendre à des congés dès le 1er jour de travail chez un même employeur.

C'est l'employeur qui choisit la date des congés pavés.

La période des congés doit être affichée et connue au 1er mars (2 mois avant la période d'été)

Mais un mois avant les congés, l'employeur peut changer la date de ceux-ci.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA REMUNERATION DU TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le salaire:

Il est déterminé par l'employeur lors de l'embauche.

Le salaire ne peut être inférieur aux salaires minima prévus par la convention collective ou à défaut au SMIC.

Le salarié est payé sur un salaire de base correspondant à la durée légale de travail.

Les autres éléments de la rémunération

Il y a les compléments de salaire comme les primes (prime de salissure, prime d'assiduité et d'ancienneté...).

Elles sont prévues par la convention collective ou par le contrat de travail.

Le paiement du salaire

Le paiement du salaire s'effectue une fois par mois, du fait de la généralisation de la mensualisation par la loi ou les accords collectifs. Le versement de la rémunération doit s'accompagner de la remise du bulletin de paie correspondant.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Les retenues sur le salaire

➤ **Les avances (prêts consentis à un salarié)**

L'employeur ne peut se rembourser des avances consenties à un salarié qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles. Les avances ne sont pas soumises à charges sociales.

➤ **Les acomptes**

Ils représentent de simples paiements anticipés d'une partie de la rémunération d'un travail en cours ou déjà accompli. Les acomptes sur salaire versés entre 2 dates de paie sont entièrement déductibles de la paie suivante.

➤ **Les saisies**

L'employeur peut être amené, suite à une décision de justice, à opérer pour le compte de tiers des retenues sur salaire. Il a l'obligation de procéder à ces retenues.

Il doit être laissé à la disposition du salarié une somme qui ne peut être inférieure au montant du Revenu de Solidarité Active (R.S.A) pour une seule personne.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA MEDECINE DU TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Mise en place par les organisations patronales

Depuis le 1er janvier 2017 l'employeur doit organiser une visite d'information et de prévention (VIP) (remplace la visite médicale d'embauche).

Obligatoire pour tous les salariés quel que soit leur contrat de travail, elle doit permettre, notamment, d'interroger le salarié sur son état de santé et de l'informer sur les risques de son contrat.

La visite doit être réalisée dans les 3 mois suivants la prise de poste et renouvelée au plus tard tous les 5 ans. À l'issue de la visite, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations médicales encourt :

- une amende de 1500 €;
- une peine de prison de 4 mois et une amende de 3750 € en cas de récidive.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES CONFLITS DU TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- Les conflits individuels : ils se règlent par le conseil des prud'hommes.
- Les conflits collectifs : ils se règlent par l'inspecteur du travail ou par le préfet ou encore par la commission nationale de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère des transports.

Lors de la conciliation, il y a soit arbitrage (solution imposée par l'arbitre), soit médiation (solution proposée par le médiateur).



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

L'INSPECTION DU TRAVAIL



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Il Dépend du ministère du travail.

Son rôle :

Conseiller employeurs et salariés

Contrôler l'application :

- Des lois sociales
- De la convention collective
- De l'hygiène et de la sécurité
- Du règlement intérieur
- Arbitrer et Concilier employeurs et salariés en cas de conflit collectif.

Ses droits :

- De visite de l'entreprise de jour comme de nuit sans aucun préavis
- De se faire communiquer les documents sociaux de l'entreprise
- De dresser des procès-verbaux pour infraction
- De décision en cas de licenciement de représentants du personnel.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Ne règle que les conflits individuels du travail.
C'est un tribunal d'exception paritaire composé de 50%
d'employeurs et de 50% de salariés

Depuis 2017, les juges conseillers ne sont plus élus mais désignés. Ils seront nommés conjointement par le garde des sceaux, ministre de la Justice, et le ministre chargé du travail sur proposition des organisations syndicales et professionnelles. Ils seront nommés pour **un mandat de 4 ans.**



Afin d'assister et représenter le salarié qui le souhaite devant le conseil des prud'hommes, la loi a créé le statut de défenseur syndical. Ce dernier bénéficie d'autorisations d'absence rémunérées et devient un salarié protégé.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

La procédure :

La conciliation :

Deux conseillers recherchent un accord entre les deux parties.

S'il y a conciliation, un procès-verbal est établi sans recours ultérieur.

S'il n'y a pas de conciliation, l'affaire est renvoyée en jugement.

Le jugement :

Rendu par 4 conseillers à la majorité absolue. En cas de partage des voix (2 contre 2), l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure où le jugement sera rendu par 4 conseillers du tribunal des Prud'hommes, sous la présidence d'un juge du tribunal civil que l'on appelle "juge départiteur".

Le conseil des Prud'hommes n'inflige que des dommages et intérêts.

Appel possible si le litige porte sur une somme supérieure à **5 000 €**

Les créances salariales peuvent se rapporter aux 3 années précédants l'introduction de la demande.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA DEMISSION



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Celui-ci doit clairement exprimer son désir de quitter l'entreprise.

La démission doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée (ou remise en mains propres contre décharge).

1) Une volonté claire et non équivoque de démissionner

La décision de démissionner doit être prise de façon pleinement consciente et ne doit pas être consécutive à une pression de la part de collaborateurs ou de l'employeur.

2) Les conséquences de la démission

Le salarié doit respecter un préavis pour permettre à l'entreprise de s'organiser et de procéder à un éventuel recrutement.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Catégorie des salariés	Durée du préavis transports de marchandise	Durée du préavis transports de personnes
Ouvriers	8 jours	8 jours
Conducteurs	une semaines	2 semaines
Employés	1 mois	1 mois
Cadres	3 mois	3 mois

Le point de départ du préavis commence le jour de la notification de la
démission par le salarié



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE DROIT DISCIPLINAIRE



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif.

Que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les principales sanctions :

- **L'avertissement** (non considéré comme une sanction, c'est une simple mise en garde)
- **Le blâme**



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- **La mutation de poste** (le salarié peut être muté à un poste où son salaire de base sera maintenu, mais où les primes seront réduites en raison du changement d'activité)
- **La mise à pied temporaire** (le salarié est prié de ne pas venir travailler pour une période généralement courte (2 à jours) et pendant laquelle il ne sera pas payé)
- **La rétrogradation**
- **Le licenciement** (c'est la sanction définitive justifiée par une faute)

Un licenciement abusif peut entraîner des indemnités à verser au salarié en fonction du préjudice (pour un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté, dans une entreprise d'au moins 11 salariés, l'indemnité est d'au moins 6 mois de salaire).



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE LICENCIEMENT



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Il existe deux formes de licenciement :

- Le licenciement pour motif personnel
- Le licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif personnel

Le motif du licenciement :

- Soit que le comportement du salarié au travail implique pour l'employeur, une rupture du contrat de travail.
- Soit que le salarié ait commis une faute.

Dans tous les cas, le licenciement pour motif personnel doit reposer sur une cause réelle et sérieuse de licenciement.

- **Des motifs réels et sérieux**
- **Des événements liés au comportement du salarié au travail**



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

- **L'insuffisance professionnelle** peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement si elle s'appuie sur des faits objectifs. Le salarié licencié percevra les indemnités de licenciement, de congés payés, et de préavis (même dans le cas où il ne l'effectue pas).
- **La faute du salarié** : seule la faute suffisamment grave ou la faute lourde peut justifier un licenciement.
- **La faute sérieuse** est constituée par un comportement justifiant aux yeux du législateur une rupture du contrat de travail (mauvaise foi du salarié, retards répétés, incompatibilité d'humeur).
- **La faute grave** peut être définie comme « résultant d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail » (Altercation, rixe, non-respect des consignes de sécurité,...).

La faute lourde, d'une gravité particulière, doit révéler l'intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur (vol, actes directs de concurrence,...).



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES INDEMNITÉS DUES AU SALARIÉ LICENCIÉ POUR FAUTE

Le type d'indemnité que reçoit le salarié dépend du degré de gravité de sa faute

	Indemnités de préavis	Indemnités de congés payés	Indemnités de licenciement
Faute sérieuse	Oui	Oui	Oui
Faute grave	Non	Oui	Non
Faute lourde	Non	Non	Non

Le licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant:

- **D'une suppression d'emploi** : le poste est supprimé, le salarié est licencié
- **D'une transformation d'emploi refusée par le salarié** (par exemple : des restructurations sont effectuées)
- **D'une modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié** (l'entreprise propose à ses salariés une diminution des salaires pour restaurer sa trésorerie, par exemple).



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LA PROCEDURE EN CAS DE SANCTION OU DE LICENCIEMENT



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

1) La convocation du salarié à un entretien préalable

La convocation se fait soit par lettre recommandée avec AR, soit par lettre remise en mains propres contre décharge. La lettre doit indiquer l'objet de l'entretien (le licenciement ou la sanction envisagée), ainsi que la date, heure et lieu de l'entretien.

Elle doit également indiquer au salarié qu'il a la possibilité de se faire assister lors de cet entretien par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise : collègue, délégué du personnel, ou, à défaut, conseiller du salarié (dans ce dernier cas, la lettre doit indiquer l'adresse où le salarié pourra se procurer la liste des conseillers du salarié).

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné. L'employeur devra verser une indemnité au salarié égale à un mois de salaire maximum. S'il s'agit d'un collègue, celui-ci peut prendre la parole et apporter une argumentation personnelle complémentaire aux explications du salarié concerné.



Un délai de **5 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine sauf les dimanches et jours fériés) doit être prévu entre la convocation et l'entretien lui-même, afin que le salarié ait matériellement le temps de préparer sa défense.



2) L'entretien préalable

Cet entretien doit permettre d'une part à l'employeur d'exposer ses griefs (s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire, quels sont les faits, considérés comme fautes, reprochés au salarié), d'autre part au salarié d'apporter des explications ou de défendre son point de vue.

Il est interdit d'enregistrer l'entretien à l'insu de l'autre partie (salarié ou employeur).

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail pour faute, l'absence ou la non présentation du salarié à l'entretien préalable n'est pas une faute de la part du salarié.





MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)



À la fin de l'entrevue, l'employeur a encore un temps de réflexion pour se prononcer.

La loi fixe un délai minimum d'expédition :

- **de 2 jours ouvrables** près la date de l'entretien s'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel
- **de 7 jours ouvrables** s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique

En cas de faute, le délai maximum est de 1 mois après l'entretien préalable



3) La lettre de licenciement ou de notification

Lorsque l'employeur, à l'issue de l'entretien, reste convaincu du licenciement ou de la sanction, il doit obligatoirement envoyer au salarié une lettre de licenciement en recommandé avec accusé de réception.

La lettre doit contenir très clairement les motifs précis du licenciement.

Si la nature des faits reprochés n'apparaît pas clairement, le licenciement est considéré comme "sans cause réelle et sérieuse" et le salarié peut demander des dommages-intérêts devant les prud'hommes.

Cette lettre de licenciement doit également comporter :

- **la durée du préavis à effectuer**: s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur doit le préciser, ainsi que l'absence de préavis à effectuer.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Le préavis

C'est le délai s'écoulant depuis la notification du licenciement au salarié jusqu'au jour où le contrat de travail prend effectivement fin.

La loi prévoit une durée minimale de préavis, sauf si le salarié a commis une faute grave.

Cette durée ne peut être inférieure à:

Ancienneté⁶⁸			
	< à 6 mois	6 mois à 2ans	A partir de 2 ans
Ouvriers	1 semaine	1 mois	2 mois
Employés	1 mois	1 mois	2 mois
Maîtrise	1 mois	1 mois	2 mois
Cadres	1 mois	1 mois	2 mois



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES FORMALITES DE DEPART



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Quand le contrat de travail prend fin, l'employeur doit remettre au salarié

Le certificat de travail

Toute appréciation favorable ou défavorable de l'employeur pouvant porter préjudice au salarié est interdite.

- Il mentionne le poste occupé ainsi que les dates
- Il mentionne le nombre d'heures acquises dans le cadre du C.P.F. (Compte Personnel de Formation)

Le reçu pour solde de tout compte (établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié)

A son départ de l'entreprise, le salarié doit percevoir le montant intégral des sommes qui lui sont dues :

- Salaires
- congés payés
- indemnités de préavis, de licenciement, de départ à la retraite et de participation aux résultats de l'entreprise.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 précise que le salarié dispose de **6 mois après la signature du reçu** pour solde de tout compte pour contester le montant figurant sur ce document.

Au delà, le reçu devient libératoire pour l'employeur, c'est-à-dire que l'employé ne peut remettre en cause les montants indiqués sur le document. Cela dit, il peut toujours contester des sommes dues qui ne figureraient pas sur le reçu pour solde de tout compte.

L'attestation pour le PÔLE EMPLOI

En cas de licenciement, l'employeur doit remettre obligatoirement une attestation destinée à PÔLE EMPLOI, afin de permettre au travailleur sans emploi de percevoir les allocations de chômage auxquelles il peut prétendre.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES TEMPS DE CONDUITE ET DE REPOS



Jusqu'à

3,5 tonnes et 9 places



**C'est le règlement Français
qui s'applique**



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE REGLEMENT FRANCAIS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Il ne concerne que les salariés (pas les employeurs).

Il réglemente le temps de travail et les repos :

- repos journalier **de 10 heures minimum** sans possibilité de réduction ou de fractionnement
- repos hebdomadaire de **96 heures en moyenne par quatorzaine.**

Ce temps de travail est contrôlé par :

- un horaire de service
- un livret individuel de contrôle

La réglementation européenne ne s'applique pas.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

UN HORAIRE DE TRAVAIL DE TYPE SIMPLIFIE



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)


Lorsqu'il y a des horaires fixes avec retour journalier à l'entreprise

C'est un document établi en 3 exemplaires.


- 1) Dans le véhicule.
- 2) Dans l'entreprise.
- 3) Envoyé à l'inspecteur du travail.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)


**Ministère
de l'Équipement,
des Transports
et du Logement**

**CONDITIONS DE TRAVAIL DANS
LES TRANSPORTS PAR ROUTE**
Horaire de service
(Arrêté du 20 juillet 1998 - J.O. du 26 août 1998)

 1/1
N° 47-0103

HORAIRE DE SERVICE n° (*)

1. Nom du chef d'entreprise (ou raison sociale)	4. Nom du salarié concerné :
.....	Prénom
.....	5. Service assuré :
2. Adresse :
.....
Code postal _ _ _ _ _
Commune :
3. Adresse de l'établissement :
.....
.....

Jours et heures

6. De prise de service :	De fin de service
.....
7. De début de coupure(s) :	De fin de coupure(s) :
.....
.....
8. Observations :
.....
.....

Date : | _ | _ | | _ | _ | | _ | _ | _ |

Signature du chef d'entreprise :



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE LIVRET INDIVIDUEL DE CONTRÔLE



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Ce document doit être enregistré sur un registre de délivrance et conservé 5 ans.

(Arrêté Ministériel 20 juillet 1998)

Les véhicules jusqu'à 3,5 tonnes peuvent également être équipés de l'appareil d'enregistrement automatique, le chrono tachygraphe.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES REGLES SPECIFIQUES AUX TRANSPORTS DE MARCHANDISES



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LES 3 CATEGORIES DE CONDUCTEURS

Les Règlementations concernant la durée du travail des conducteurs routiers de transport de marchandise en France sont régies par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises :

1) Les "grands routiers" ou "longue distance" :

- au moins 6 repos journaliers hors du domicile par mois
- au moins 40 repos journaliers hors du domicile par an (**en déménagement**).

2) Autres "Conducteurs" ou "Courte distance":

- moins de 6 repos journaliers hors du domicile par mois
- moins de 40 repos journaliers hors du domicile par an (**en déménagement**).

3) Conducteurs de Messagerie et de Fonds

- Conducteurs de distribution de messagerie.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

CONDUCTEURS DE MESSAGERIE ET DE FONDS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

TEMPS DE SERVICE

Normal par semaine	35 h
Normal par mois	152 h
Normal par trimestre	455 h
Normal par quadrimestre	607 h
Maximum par jour	12 h
Maximum sur une semaine isolée	48 h
Maximum par trimestre	572 h
Maximum par quadrimestre	762 h
Moyenne par semaine calculée sur : 3 mois ou 4 mois	44 h



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

AUTRES CONDUCTEURS OU COURTE DISTANCE



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

TEMPS DE SERVICE

Normal par semaine	39 h
Normal par mois	169 h
Normal par trimestre	507 h
Normal par quadrimestre	676 h
Maximum par jour	12 h
Maximum sur une semaine isolée	52 h
Maximum par trimestre	650 h
Maximum par quadrimestre	866 h
Moyenne par semaine calculée sur 3 mois ou 4 mois	50 h



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

CONDUCTEURS LONGUE DISTANCE OU GRANDS ROUTIERS



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

(> 6 repos journaliers par mois hors domicile)

TEMPS DE SERVICE

Normal par semaine	43 h
Normal par mois	186 h
Normal par trimestre	559 h
Normal par quadrimestre	745 h
Maximum par jour	12 h
Maximum sur une semaine isolée	56 h
Maximum par trimestre	689 h
Maximum par quadrimestre	918 h
Moyenne par semaine calculée sur 3 mois ou 4 mois	53 h

La loi a introduit la possibilité de décompter les heures au mois, au trimestre, au quadrimestre plutôt qu'à la semaine.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

Les heures rémunérées avec majoration :

La rémunération majorée compte à partir du temps légal (commun avec les autres salariés).

Au-delà de la 35^{ème} h / semaine

◆ de la 36^{ème} h à la 43^{ème} h: +25% ◆ à partir de la 44^{ème} h: +50%

Au-delà de la 152^{ème} h /mois

◆ de la 153^{ème} h à la 186^{ème} h: +25% ◆ à partir de la 187^{ème} h: +50%

Pour le personnel roulant, le contingent d'heures pour le repos compensateur est au-delà de 195 heures.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

LE TRAVAIL DE NUIT



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

La période nocturne est la période comprise **entre 21 heures et 6 heures.**

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 1er ci-dessus) et conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à **20%** du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité.



MODULE 4 – DROIT SOCIAL (Véhicules légers)

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord d'entreprise ou d'établissement peut décider que le paiement de la prime horaire visée au présent article est remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos "compensateur" équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement de la prime horaire visée au présent article par l'attribution d'un repos équivalent peut être décidé après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.