

13-11-96

Droit du travail à l'Officine

Nr Locket.

- Enseignement de 10 heures, qui correspond au droit social.
- Programme :
 - Chapitre I : généralités
 - Chapitre II : dimension individuelle du droit du travail = combat du travail.
 - Chapitre III : dimension collective

Note des penes: pour simplifier l'écriture, nous utiliserons la lettre w pour le mot "travail"

1. définitions.

droit = ensemble des règles qui organisent la vie des individus en société.

Les rapports entre les individus étant de différents types, on a été conduit à diviser le droit en champs juridiques (tel le droit du W.)

droit du W = ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre employeur privé et salariés à l'occasion de leur W.

Remarques : - le droit du W concerne une relation subordonnée :
employeur / employé

- droit qui ne concerne que les employeurs privés ; donc non applicable aux CHU (publics) pour nos revendications ...

- droit qui concerne à la fois la dimension collective et la dimension individuelle, du secteur privé.

2. principales caractéristiques du droit du W

□ droit protecteur des salariés par rapport à l'employeur - Il ne s'agit pas seulement d'obligations des employeurs vis à vis des salariés mais en fait, il s'agit du droit et devoirs des 2 parties.

□ droit évolutif qui suit :

- des logiques impératives, qui s'applique à tout le monde

(ex : revenu minimum)

- des logiques négociées : les syndicats d'employeurs et de salariés discutent des évolutions à apporter au droit du W.



- droit implaçable : sanctions ± lourdes si non acceptation des règles du droit du W.
- droit efficace ; en théorie car il existe un fossé ± large entre la pratique et la théorie.
- droit lié aux situations sociales et politiques, à l'économie, aux idéologies du moment. (→ droit allemand ≠ droit français)

3. Historique du droit du W (DT)

3.1. Première période : avant 1789

- x féodalité : terres appartenant aux seigneurs
système seigneurs / serfs.
- x mode des corporations : regroupement de nombreuses activités artisanales en corporation pour protéger la profession et permettre la mise en place de règles particulières (ex : règles entre maître et apprentis)
Les corporations ont permis d'organiser les règles de la profession.
Rôle aussi dans la détermination des prix pour gérer la concurrence et dans l'élaboration de normes techniques.
- x manufactures, dès le 16^e s mais surtout aux 17^e et 18^e siècles.
L'autorité royale décidait des conditions de W - JP n'y avait pas de droit du travailleur.

3.2. Deuxième période : post-révolution → milieu 19^e s.

- x 1791 : Loi Le Chapelier qui supprime les corporations
- x principe de liberté du W et d'égalité entre employeur et employé

x organisation du délit de coalition n'empêchant toute organisation de + de 20 personnes liées professionnellement.

x mise en place du "contrat de louage de services" (équivalent du contrat de travail) . C'était la base de la relation entre employeur et salarié, établit librement entre les 2 parties.

Mot majeur de cette période : "LIBERTÉ" des relations employeur-salariés

3.3. Troisième période : à partir de 1840.

x apparition de l'intervention de l'Etat dans le droit du travail et ce, à partir de la publication du rapport VILLERME, qui attire l'attention des pouvoirs publics sur le travail des enfants et des adultes dans les plaines du Nord de la France (conditions de travail, temps de travail, "exploitations" des enfants)

L'incidence de ce rapport a été considérable puisqu'il est à l'origine de la 1^{ère} loi sociale, en France, qui interdit, en 1841, le travail des enfants de moins de 8 ans, limite la journée maximale à 8 heures pour les enfants de 8 - 12 ans et à 12 heures pour les 12 - 16 ans.

x 1864 : suppression du délit de coalition

x 1884 : 1^{ère} loi qui donne possibilité de reconnaissance aux syndicats -

Les professions médicales sont les premières à se syndicaliser.

x 1936 : accords de Matignon

- congés payés de 2 semaines
- semaine de 40 heures
- mise en place de délégués du personnel dans les entreprises
- mise en place du concept de convention collective



- x 1945 : mise en place de la Sécurité Sociale et des comités d'entreprises
 - x 1968 :
 - création possible de sections syndicales au sein des entreprises
 - création du SMIG (Salaire Minimum Garanti)
 - Accords de Grenelle entre les 3 parties : Etat / syndicats des employés / employeurs.
 - x 1973 : abandon de la terminologie " louage de service " pour l'expression " contrat de w "
 - + mise en place de mesures protectrices pour le salarié face à un licenciement.
 - x 1982 : Loi Auroux → donne plus de droits aux salariés au sein de l'entreprise (droit d'expression ...)
 - ordonnance sur les 39^h de w
 - au lieu des 40 heures par semaine.
 - x 1986-87 : premières tentatives de modulation des contraintes du droit du w, c'est-à-dire, modulation des horaires de w suivant les heures creuses ...
 - ↳ modulation du temps de w.
 - x fin 1993 : Loi quinquennale pour l'emploi, qui élargit les possibilités de modulation du temps de w.
- ⇒ droit qui évolue avec des difficultés d'adaptation, face aux évolutions de la société.

4. Sources du droit du W.

4.1. Sources internationales et européennes

4.1.1. Sources internationales.

□ reposent sur une organisation particulière : l'O.I.T (Organisation Internationale du W), dont le siège est à Genève, a des représentants de chaque pays membre - On trouve, pour chaque pays membre, des représentants de l'État, des syndicats de salariés et des syndicats des employeurs.

Son assemblée générale annuelle permet l'élaboration des Conventions, internationales susceptibles d'être appliquées par les pays membres, et émet des recommandations.

Les portées juridiques de ces conventions n'existent que dans un pays qui a ratifié ces conventions par une loi ou un décret dans son droit interne. La signature de ces conventions ne suffit pas, il faut qu'il y ait ratification.

L'OIT correspond au BIT (Bureau International du W) dont le premier président était Albert Thomas pendant la guerre 1914-18.

□ d'autre part, différents pays peuvent signer entre eux des accords, bilatéraux ou multilatéraux, considérés comme des sources juridiques pour les problèmes de droit du W et / ou protection sociale.

Ces accords correspondent à des traités ou des conventions.

4.1.2. Sources européennes ou communautaires

□ Le traité de base est le Traité de Rome (1957) complété par le traité de Maastricht en 1992.

Ce dernier traité vise à améliorer les conditions de W des ressortissants de la communauté européenne en vue d'établir une harmonie des droits.

1989 : Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux.
L'Union européenne définit alors 2 types de textes fondamentaux.

→ les règlements, directement applicables sur l'ensemble des pays de la communauté europ. (15 pays)

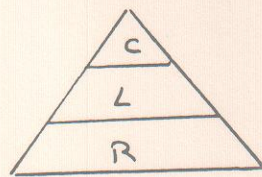
→ Les directives, qui donnent un objectif à chaque pays mais qui laissent au pays les moyens juridiques nécessaires pour l'intégrer dans son droit du vx.

Il existe une possibilité de contrôle des événements non respectés des règlements et directives et ceci, grâce à la Cour de Justice des Communautés Européennes qui siège à Luxembourg.

Ne pas confondre : La Haye : siège de la Cour internationale de Justice
Strasbourg : Cour Européenne des Droits de l'Homme
Bruxelle : Administration Européenne

4.2. Sources nationales (= internes)

■ règles premières du droit du vx



C : Constitution
L : Loi
R : Règlements

Constitution

Lois : votées par le Parlement (députés + sénateurs)
mise en place des principes fondamentaux de l'organisation de la société française.

Règlements : comprennent des décrets du Conseil d'Etat, des décrets

simples et des arrêtés.

☐ L'ensemble des règles du droit du W se retrouve dans le Code du W : ensemble des dispositions législatives (lettre L en début de texte), des dispositions réglementaires (R) ou décrets simples (D) relatifs au droit du W.

L'ensemble LR constitue le seuil minimum applicable au salarié.

☐ jurisprudence = décisions rendues par les juridictions dans les litiges - cela correspond donc à l'interprétation des dispositions en vigueur dans un cas précis étudié.

☐ les coutumes et usages du pays ont encore une petite portée juridique dans le droit du W.

☐ Les sources conventionnelles résultent d'accords et de conventions collectifs négociés entre syndicats d'employeurs et de salariés.

Rmq: Il existe aussi des accords d'entreprise négociés entre l'employeur et le syndicat des salariés au niveau de l'entreprise.

☐ Il existe différents types de conventions collectives :

→ conventions interprofessionnelles, applicables à l'ensemble des professions.

→ conventions par branche d'activité.

D'autre part, lorsqu'il s'agit d'une convention collective, il faut savoir si elle est étendue ou non étendue

Convention qui s'impose à tous les employés qu'ils appartiennent ou non aux syndicats signataires de la Convention collective.

Convention qui ne s'impose qu'aux personnes membres des syndicats d'employeurs ayant signé la Convention collective.



Une convention est étendue par un arrêté d'extension signé par le Ministre du W.

□ combat de W = combat qui lie le salarié à l'employeur. Il doit être au moins aussi favorable que les lois et règlements (ensemble LR minimum favorable au salarié)

5. Contrôle des règles du droit du W.

Le droit du W repose sur un contrôle administratif + contrôle judiciaire

5.1. contrôle administratif.

Ce contrôle repose sur le système administratif français avec des structures ayant vocation de vérifier l'application du droit du W.

Le Ministère du W et des Affaires Sociales comprend :

- * le Ministre chargé du W
- * Ministre délégué du W et des aff. sociales auprès

de l'emploi

Organisation de ce ministère :

- > directions du W, de l'emploi et de la formation professionnelle
- > délégations
- > organismes spécialisés tq ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi)
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de W)
- > services extérieurs régionaux et départementaux



La Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation professionnelle permet la mise en place de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, et contrôle également l'application du droit du W grâce à des inspecteurs du W

Inspecteurs du W : ce sont des fonctionnaires de la catégorie A recrutés sur concours national.

Leur compétence s'étend à toutes les collectivités d'emploi.

Ils ont pour rôle de contrôler l'application de la législation du travail : droits du W, prêts de main-d'œuvre, travail clandestin, conditions d'hygiène

Moyens à leur disposition : - droits de visite dans l'entreprise aux heures d'ouverture

- droits de consultation des pièces administratives de l'entreprise.

Pouvoirs de sanction : x modification à l'employeur des règles non appliquées

x mise en demeure

x procès verbal, en dernier lieu - Le procès verbal est soumis au Procureur de la République et aboutit éventuellement à des poursuites contre le chef d'entreprise.

A sa charge : 30 000 à 40 000 employés au total, donc on a peu de chance de voir un inspecteur du W dans une officine car il préfère s'intéresser aux entreprises de 250 → 5000 employés.

L'inspecteur du W a aussi pour rôle de régler les conflits, les problèmes de licenciement, un rôle d'information et d'arbitre donc au sein d'un conflit employeur / salarié.

Il a un rôle d'autorité en ce qui concerne les "salaires protégés" (représentants du personnel, des syndicats...) en litige avec l'employé

En cas de litige entre l'inspecteur du W et l'employeur, ce dernier peut avoir recours au Tribunal administratif.

Rmq : avant le recours au Tribunal administratif, on a :

- > recours gracieux : "pot de vin"
- > recours hiérarchique auprès du supérieur hiérarchique de l'inspecteur c.à.d le ministre chargé du W.

5.2. contrôle judiciaire (cf schéma p 13)

= par l'intermédiaire des tribunaux

Il existe une juridiction spécialisée en matière de recours relatifs aux droits du W entre employeur / employés et non pas par rapport aux collectivités => Le conseil des Prud'hommes. (en 1^{ère} instance).

En 2^e instance on a la Cour d'Appel qui est une chambre civile et pénale.

Si le désaccord persiste et s'il y a vice de forme ou de fond, on peut effectuer, en 3^e instance, un pourvoi en Cassation (Chambre pénale)

- > soit refus : décision de la Cour d'Appel irrévocable
- > soit acceptation du vice de forme : renvoi du jugement sur une autre Cour d'Appel => nouvel appel et nouvelle décision.

Les juridictions pénales sont seules compétentes à régler les délits de loi.

Il existe 3 types de juridictions pénales selon la faute :

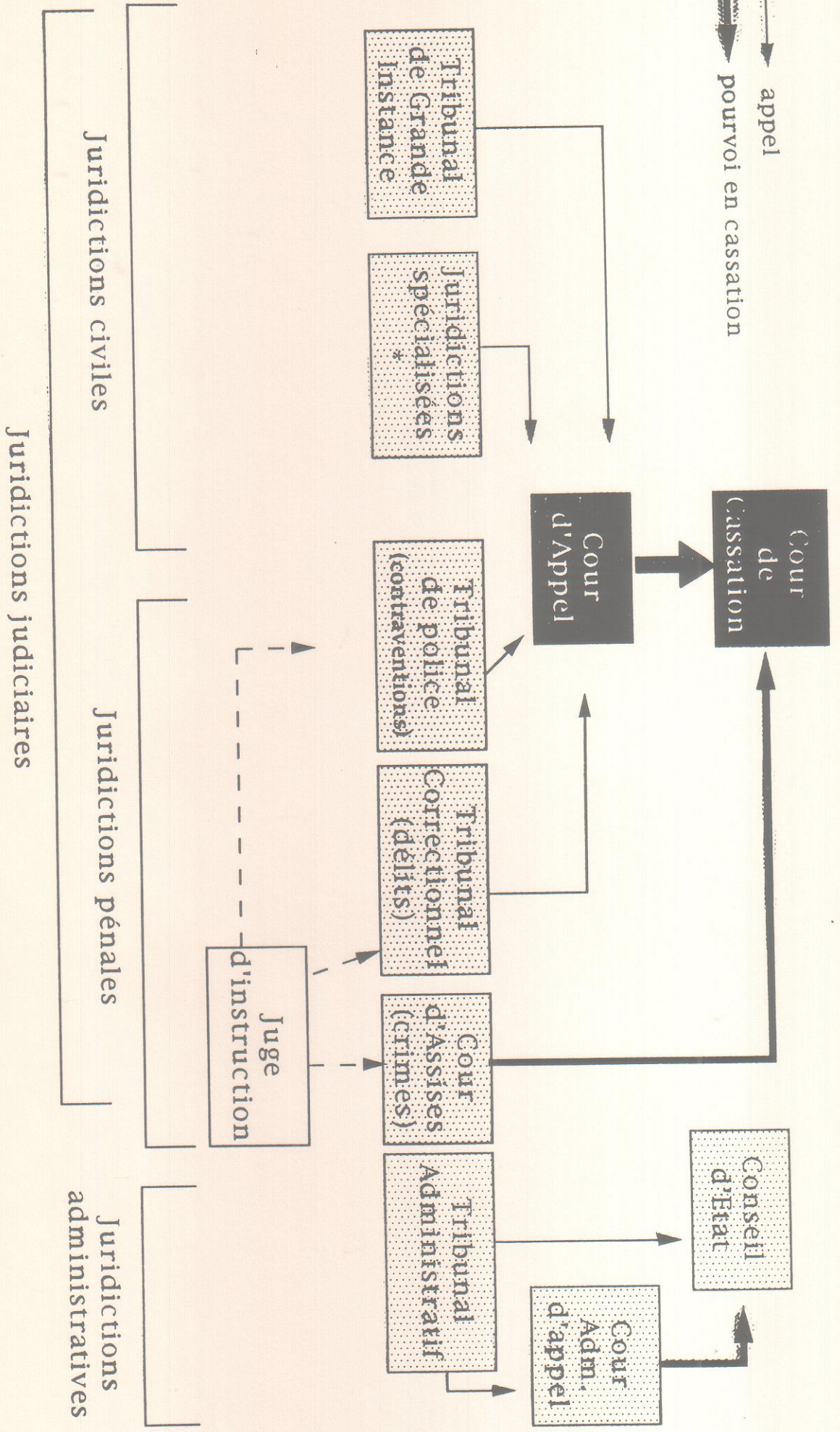
- > Tribunal de police : contraventions
- > Tribunal correctionnel : délits
- > Tribunal d'Assises : crimes

Rmq : Tribunal de police + T. correctionnel comprennent des magistrats professionnels, alors que la Cour d'Assises est composée de jurés et de magistrats.

Pour la Cour d'Assises, le renvoi se fait directement en cassation, il n'y a pas d'appel à la Cour d'Appel.

Rmq : en cas de litige avec l'inspecteur de W, il peut s'effectuer un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif, puis la Cour d'Appel administrative et cassation devant le Conseil d'Etat.

SCHEMA SIMPLIFIE DE L'ORGANISATION JUDICIAIRE



appel
pouvoi en cassation

* Tribunal de Commerce. Conseil de Prud'hommes. Juge des loyers commerciaux...

EXTRAIT DE LA JUSTICE EN 100 MOTS - MINISTERE DE LA JUSTICE

Dimension individuelle du Droit du \bar{W}
ou
Contrat de \bar{W}

1. définition du Contrat de \bar{W}

Contrat de \bar{W} = convention par laquelle le salarié met son activité professionnelle à la disposition d'une autre personne dite employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire, et qui a autorité sur elle.

Ce contrat peut prendre différentes formes, selon les caractéristiques des tâches confiées au salarié :

- tâches durables et permanentes
 - x Contrat à durée indéterminée (CDI)

Il s'agit d'un contrat de droit commun, conclu sans que le terme soit fixé à l'avance. Sa rupture répond à des conditions particulières.

- x contrat de \bar{W} à temps partiel

les dispositions législatives de ce contrat datent de 92 et 93.

Ce contrat est un instrument politique de flexibilité de l'emploi : joue le problème du chômage, en basculant les salariés sur un contrat à temps partiel plutôt que de les licencier.

On parle de \bar{W} à temps partiel quand le temps de \bar{W} est inférieur à 32h/sem
On considère que pour l'année en cours, 15% des contrats de \bar{W} sont de ce type.

Caractéristiques particulières de ce contrat de \bar{W} :

- liberté pour l'employeur de le mettre en place
- volontariat du salarié
- contrat devant comporter des mentions obligatoires
- égalité des droits individuels et collectifs entre salarié à temps partiel et salarié à temps complet (salaire au prorata !)

□ tâches non durables

x Contrat à durée déterminée (CDD)

Il existe une réglementation particulière (1982-86-90) pour ce type de contrat, concernant les possibilités d'utilisation du CDD.

Dans ce type de contrat, le terme est fixé dans le contrat: contrat de date à date, ou en fonction d'un terme incertain (remplacement d'un congé maladie, congé grossesse, etc ... échéance non fixée à l'avance)
Caractéristiques particulières de ce contrat de \bar{W} :

- employeur contracte directement avec salarié
- la période d'essai est fonction de la loi ou de la convention collective
- succession de CDD chez le même employeur: obligation d'un "délai de carence" ($1/3$ du contrat précédent) entre 2 CDD pour le même salarié et pour le même objet.

L'arrêt du contrat intervient à la date prévue, sauf cas de force majeure (= situations imprévues et indépendantes de l'employeur); sinon, l'employeur paie au salarié une somme au moins égale à celle qu'il aurait dû verser.

Si le salarié rompt son CDD, l'employeur peut attaquer le salarié aux prudhommes et réclamer des dommages et intérêts au salarié.

Pour le CDD, il est prévu une "indemnité pour précarité d'emploi" correspondant à 6% du salaire (\leftrightarrow indemnité de licenciement du CDI)

x Contrat de \bar{W} temporaire

Ce contrat est réservé pour les cas où l'employeur s'adresse à une société de travail temporaire (interim), qui met à sa disposition un salarié.

Ce contrat doit être écrit; peut avoir ou non un terme prévu - les conditions de renouvellement et le droit des salariés sont les mêmes que dans le cas précédent.

En réalité, 2 contrats sont établis:

- Contrat de mise à disposition entre employeur demandeur et employeur de \bar{W} temporaire

- Contrat entre employeur de \bar{W} temporaire et salarié.

Il peut y avoir période d'essai (sans délai de carence).

Conditions particulières de rupture d'un contrat de \bar{W} temporaire :

- la société de \bar{W} temporaire rompt le contrat du salarié : elle doit fournir dans les 3 jours un salarié remplaçant à l'employeur demandeur
- le salarié rompt son contrat de \bar{W} temporaire : il peut être amené à verser une indemnité à l'employeur.

Il existe aussi une "indemnité de pénalité d'empli" pour le travail temporaire, plus importante que pour le CDD.

Remarque :

Pour qu'il y ait contrat de \bar{W} , il faut un pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction, et de commandement de l'employeur à l'égard du salarié.

Ainsi, il existe un contrat de \bar{W} entre pharmacien titulaire et pharmacien assistant dans une pharmacie.

2. caractéristiques du Contrat de \bar{W}

- un contrat de \bar{W} doit être consensuel \leftrightarrow écrit
- un contrat doit être fait à titre onéreux \leftrightarrow salaire
- un contrat doit être synallagmatique \leftrightarrow obligations réciproques :
 - le salarié doit une prestation de \bar{W}
 - l'employeur doit le versement d'un salaire
- un contrat a un caractère successif :
 - les prestations sont échelonnées dans le temps
 - les versements sont mensuels
- un contrat est "intuitu persone" \leftrightarrow signé en fonction de la personne (se faire remplacer est une clause d'annulation de contrat !)
- les parties doivent avoir les capacités de signer un contrat de \bar{W} (un mineur peut signer un contrat de \bar{W} dans la mesure où le représentant légal ne s'y oppose pas.)
- l'objet et la cause du contrat de \bar{W} doivent être licites.
- l'objet ne peut avoir pour motif une activité contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public
- il doit y avoir consentement du salarié signataire

En cas d'erreur, de violence morale (salarié qui accepte des clauses défavorables par besoin d'argent), ou dol (attribution d'un diplôme que l'on n'a pas encore, ou de faux diplômes), il peut y avoir annulation du contrat ou nullité d'une clause.

Il faut s'avoir que la nullité ne vaut que sur l'avenir (pas d'effet rétroactif).

3. Naissance d'un contrat

3.1. Recrutement

La loi de dec. 1998 a déterminé des règles en vue de mettre un frein aux pratiques abusives du recrutement :

- les renseignements demandés au candidat doivent être limités (doivent permettre de déterminer la qualité du candidat pour le W souhaité !)
- le candidat doit être informé au préalable des moyens techniques d'aide au recrutement

- le Comité d'Entreprise doit être informé de ces techniques

- Il ne doit pas y avoir d'éléments discriminatoires de la part de l'employeur (type: "jeune homme plutôt que femme, Blanc plutôt que Noir, ...")

- Il doit y avoir une Déclaration Unique d'Embauche (loi 1996), adressée à l'URSAFF, qui doit être faite avant l'embauche (regroupe 11 déclarations et formulaires réalisés autrefois séparément).

- Interdiction du W clandestin (= non déclaration des salariés aux fisc et à la S.S.)

-

Si ces procédures ne sont pas respectées, il peut y avoir constat de police ou d'inspecteur du W, avec des possibilités de sanctions pénales et d'indemnités versées aux salariés.

3.2. La période d'essai

Il faut savoir que le contrat de \bar{W} commence au 1^{er} jour de la période d'essai. Cette période d'essai :

- ne se présume pas : clause écrite dans le contrat
- a une durée variable selon les conventions collectives, selon le contrat de \bar{W} , selon les usages. En général, 1 sem. à 3 mois pour CDI.
- pendant cette période, le salarié est rémunéré normalement
- c'est la seule période pendant laquelle salarié ou employeur peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité de rupture.

Cette période de début de contrat est l'occasion pour le salarié d'être à la rencontre de la Médecine du \bar{W} , lors de la visite obligatoire d'embauche.

3.3. La Médecine du \bar{W}

Le rôle fondamental de la Médecine du \bar{W} est un rôle préventif : vérifier l'aptitude du salarié par rapport aux fonctions qui lui sont demandées par l'employeur -

- On note : - les visites d'embauches
- les visites périodiques (1 fois/an - plus si salarié "exposé")
 - les visites de reprise du \bar{W} (après accident, arrêt maladie...)

Elle a aussi un rôle de conseil au chef d'entreprise sur les questions d'hygiène, de la protection de la santé, des risques d'accidents...

Organisation de la Médecine du \bar{W} :

- x Si l'entreprise est très importante (Rhône Poulenc, CIBA, ...)

Il existe un service autonome de Médecine du \bar{W} au sein de l'entreprise, avec 1 Med. plein temps pour 2000 salariés, des locaux fournis par l'entreprise, des contraintes en personnel infirmier, ...

- x Pour les petites entreprises

Il existe un service inter-entreprise : une société propose aux entreprises la prestation de Med. du \bar{W} , en échange du paiement de cette prestation.

La prestation de Med. du \bar{W} est donc payée par l'employeur, soit directement aux médecins salariés de l'entreprise, soit à la société fournissant ses services.

4. Vie du contrat de W

4.1. Obligations générales pesant sur l'employeur et salarié

4.1.1. Pour l'Employeur

- prouver le W et fournir les moyens de le faire dans de bonnes conditions
- rémunération du salarié à sa juste valeur
- respect de la réglementation interactive du Droit du W
- s'acquies de toutes les cotisations

4.1.2 Pour le salarié

- exécuter personnellement son W
- respect de la discipline et du Règlement Intérieur de l'Entreprise
- agir avec loyauté
- respect, d'une façon générale, de l'obligation de discrétion et de secret professionnel.

4.2. clauses particulières rencontrées dans un contrat

- logement accessoire au contrat de W (= avantage en nature pris en compte par le fisc et la SS)
- voiture de fonction
- clause de mobilité :

Si cette clause ne figure pas dans le contrat, et que l'on propose une mutation au salarié, il s'agit d'une modification substantielle du contrat: le refus de mutation n'est pas considéré comme: une rupture de contrat (les démission, donc pas d'indemnité de licenciement), mais comme un licenciement de la part de l'employeur.

Si cette clause figure, et refus de mutation du salarié \rightarrow démission.

- clause sur l'engagement au secret professionnel

Dans certaines professions, il faut cette clause pour se tenir.

Dans d'autre, le code de déontologie de la profession remplace la clause, qui ne figure alors pas au contrat.

Clause de non concurrence :

Quand l'employeur met cette clause dans un contrat, le salarié s'engage, à l'issue du contrat, à ne pas concurrencer son ex-employeur (→ embauche par une société directement concurrente, création de sa propre entreprise concurrente, ...).

Il s'agit d'une clause dans le temps (2 ans) et l'espace, mais qui n'interdit pas à l'ex-salarié de re-travailler.

Le salarié peut d'ailleurs négocier une "indemnité compensatrice" pour toute la durée de son contrat.

La concurrence déloyale est considérée comme pratique non déontologique : un Phien assistant, un Phien remplaçant, ou un étudiant en Phie devenu Phien ne doit pas faire de concurrence déloyale à son ancien employeur.

Conséquence : ATTENTION A VOTRE CHOIX DE STAGE :

si un ex-stagiaire souhaite racheter une Phie à 3000 m de son ancien patron :

- soit il y a un arrangement à l'amiable des 2 Phiens
- soit il y a un référé au Conseil de l'Ordre pour trancher la concurrence déloyale.

Il faut noter que on ne peut parler de concurrence déloyale :

- si le stagiaire n'a fait que 5 jours chez le Phien impliqué
- si le Phien s'installe en face de son ancien patron 200 m après le stage

Il faut aussi noter que le lien de stage apparaît comme une circonstance atténuante à la concurrence.

APARTÉ :

En cas de faute pénale ou faute professionnelle :

- x juge pénal : FAUTE ... → texte de loi ... → sanction maximale autorisée
- x juge disciplinaire : FAUTE ... → sanction laissée à l'appréciation du juge (de la réprimande à l'interdiction d'exercer à vie !)

4.3 Points clefs de la vie du contrat

4.3.1 durée hebdomadaire du \bar{W}

La durée légale du \bar{W} est 39H/sem (169H/mois), avec des possibilités de modulations des Heures.

Le salarié ne doit pas dépasser 10H de \bar{W}/j , au delà desquelles il existe des modalités particulières de majoration des salaires (concept des Heures Supplémentaires):

- 25% pour les 8 premières heures (40 → 47)
- 50% à partir de la 48^{ème} heure.

Il est à noter que ce concept ne s'applique pas aux étudiants, ni en cas d'accords employeur-salarié de modulations annuelles.

4.3.2 Répartition du temps de \bar{W}

□ le \bar{W} en "équipe", dans des secteurs particuliers

□ les "Horaires Individualisés": plages fixes + plages variables de présence selon les desirs du personnel

□ répartition hebdomadaire sur 4 - 5 - 6 - 6 1/2 jours ---

Notion de modulation face aux fluctuations d'activité, prévue pour les opresses entre prises.

Remarque: il existe un "repos compensateur" pour les salariés qui font beaucoup d'heures sup.

4.3.3. le \bar{W} de nuit

le \bar{W} des \bar{F} entre 2 H et 5H a été interdit jusqu'en 1991, date d'une directive européenne sur l'égalité de \bar{W} σ^2 - \bar{F} : la France a dû changer sa loi pour se conformer à la loi européenne.

4.3.4. le salaire

□ Salaire = rémunération versée de l'employeur à l'employé en contrepartie du W.

La fixation du salaire est libre, mais avec le respect du minimum légal et le respect des grilles de salaire prévues par les conventions collectives.

SMiC = salaire minimum interprofessionnel de croissance

= salaire mensuel minimum au dessous duquel un salarié ne peut être payé (il existe des abattements en fonction de l'âge, d'un handicap, ...)

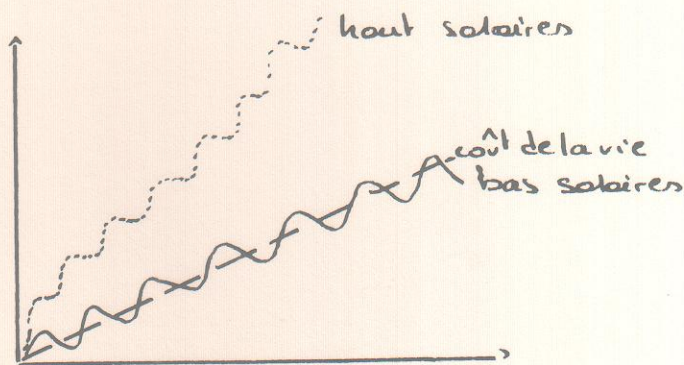
Il tient compte de l'évolution des salaires par rapport au coût de la vie, à l'ensemble des salaires, ... il augmente quand l'indice des prix à la consommation augmente sur la base de l'indice INSEE (révision annuelle au 1^{er} juillet chaque année).

Actuellement, SMiC ≈ 39 F/heure.

Remarque:

Jusqu'en 1968, il y avait le SMiG (salaire minimum interprofessionnel garanti), qui garantissait aux salariés dont les rémunérations étaient les plus faibles le maintien de leur pouvoir d'achat.

Quand le coût de la vie augmentait, l'évolution des bas salaires suivait or les haut salaires augmentaient énormément, ce qui accentuait l'écart entre haut et bas salaire.



Ainsi y a-t-il eu transformation du SMiG en SMiC.

□ Découpage d'un salaire :

- salaire de base : au temps, au rendement, mixte
- primes et qualifications :
 - primes obligatoires (si les sommes versées présentent un caractère de généralité, de fixité, par rapport au service)
 - primes bénévoles à caractère aléatoire (ex: pour les 10 ans de la Quai)
 - avantages en nature
- retenues de la SS et d'éléments complémentaires

Remarque : les indemnités de transport ne font pas parties du salaire -

□ Règlement du salaire :

- la mensualisation est quasiment généralisée depuis 1978 : le salarié touche chaque mois la même chose, même si la durée du mois varie
- le règlement se fait par chèque ou virement (rarement en espèces)
- le lieu de paiement n'est JAMAIS en débit de boisson ou un magasin de commerce (sauf si on \bar{W} dans un commerce !)



RONFO V

01 - Droit Social

Nr Louet - 20-11-96

x livre de paye :

obligatoire dans l'entreprise, il s'agit d'un registre tenu par ordre de date, sans blanc ni rature ni lacune ni surcharge, coté et paraphé par le juge du tribunal d'instance ou de commerce. Ce registre doit être conservé pendant 5 ans, et est accessible à l'inspecteur du W à tout moment. Le support informatique est autorisé (sauf pour l'ordonnancier !).

x protections particulières du salaire

le salaire est protégé dans le sens d'une dette employeur - salarié, ou dans le cas où le salarié aurait des dettes vis à vis de l'employeur (avance, prêt, ...): on parle de "saisie sur rémunération".

l'employeur est très limité sur la quantité susceptible d'être prélevée sur le salaire : principe du "minimum intouchable" - (donc on peut prélever plus sur les hauts salaires, car il y a plus de marge entre le total du salaire et le "minimum intouchable !)

x En cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise, le salarié est considéré depuis 1985 comme "créancier privilégié":

- privilège ordinaire, sur les 6 derniers mois de salaires
- superprivilège, concernant les 2 derniers mois de salaires, devant être payés en priorité.



4.3.5 Repos hebdomadaire

Plusieurs obligations doivent être respectées par l'employeur :

- interdiction d'occuper un même salarié plus de 6 jours /sem consécutifs
- repos de 24 H consécutives obligatoire
- repos donné le dimanche

Cas des entreprises ouvertes le Dimanche :

- En principe, pas de W le dimanche, sauf si mission publique: Unité de garde, Hôpital, ...
- En pratique, il existe des dérogations :
 - automatiques, liées au type d'activité: gardiens d'établissement industriels ou commerciaux, personnel d'usine à fonction continue, ...
 - données par arrêté préfectoral
 - données par arrêté municipal, avec un maximum de 5 € /an pour un commerce de détail (Dimanche, jour férié, etc)

Des sanctions peuvent être prises envers l'employeur si le repos hebdomadaire du salarié n'est pas respecté.

4.3.6 Congés annuels

1936: 2 semaines légales de congés payés

1982: 5 semaines de congés payés

Principe: 1 salarié a droit à 2 1/2 jours ouvrable de congé par mois de W effectif, s'il est depuis un mois complet chez le même employeur.

période de référence des congés: 1 juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.



Il est à noter que le samedi est considéré comme jour ouvrable.

Exemple: Mr X commence son contrat de W au 1^{er} octobre 1996.

A combien de jours de congés a-t-il droit ?

20 jours, soit 3 sem et 2 jours [8 mois de 1/10 → 31/05]

Cas de majorations des congés :

- pour mère de famille de moins de 21 ans
- pour prise de congés en dehors de la période légale de congés

[1 mai → 31 octobre]:

- 1 jour supplémentaire pour 3-5 jours de congés hors période
- 2 jours supplémentaires pour 6 jours et plus.

Remarques:

• c'est l'employeur qui décide du mode de fermeture de son entreprise -
il a obligation de signaler la période de fermeture 2 mois avant le début de la période légale de congés (càd au 1 mars).

• l'entreprise ne peut accorder plus de 24 jours ouvrables consécutifs (soit 4 sem) à un salarié - le reste des congés doit être fractionné.

• "congé payé" = "indemnité de congé" = rémunération qu'aurait touché le salarié pendant la période s'il avait effectivement travaillé.

• en cas de résiliation de contrat de W (à l'exception de faute grave), il existe une indemnité compensatrice pour "non prise des congés payés" -

• Dans le secteur public, pour un salarié originaire des DDTT-TOT, il y a possibilité de cumuler les congés (pour rester plus longtemps chez lui) sur 2 ans -



4. 3. 7. Jours fériés

Parmi les jours fériés, il faut noter le cas du 1^{er} Mai, jour "férié et chômé":

→ un jour férié (non travaillé ↔ non payé) n'entraîne aucune baisse de salaire, ni aucune majoration s'il est travaillé.

→ un jour chômé est payé, voire payé double si travail ce jour-là.

4. 3. 8. Congés spéciaux

x pour événement familial: mariage d'un proche, décès d'un proche, ...

x pour convenance personnelle: congé sabbatique 6-11 mois sans perte de l'appartenance à l'entreprise (et garantie de retrouver son poste au retour) -

Ce congé n'est pas payé. Est possible à condition d'avoir une certaine ancienneté professionnelle, et une certaine ancienneté dans l'entreprise -

x pour création d'entreprise: congé de 1 an renouvelable une fois; garantie de retour dans l'entreprise, au même poste et au même salaire, si l'entreprise crée par le salarié échoue. Ce congé est de même fonction de l'ancienneté du salarié.

5. Mort du contrat de W

5.1. Rupture du CDI pour motif personnel

5.1.1 le salarié rompt son contrat de W ↔ démission.

Dans ce cas, les tribunaux souhaitent une démission écrite, avec délai de préavis (sinon l'employeur peut demander des dommages et intérêts)

Une démission orale est non valide, car considérée comme faite sur un coup de tête, un mouvement de colère, etc.

5.1.2 l'Employeur rompt le Contrat de W \rightarrow licenciement individuel

a. législation

Date def: 1973. le terme "lavage de service" est remplacé par "contrat de W"
celle-ci est ensuite modifiée par celle du 30.12.86

le licenciement individuel peut se faire pour des motifs économiques, des motifs disciplinaires, ou tout autres.

b. procédure de licenciement

Cette procédure est à suivre quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié :

□ nécessité de convocation à un entretien préalable

- par un document remis au salarié

- par une lettre recommandée avec accusé de réception -

□ entretien préalable au licenciement

le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix, appartenant ou non à l'entreprise.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien, la procédure continue quand même.

□ notification de licenciement

Se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, postée au moins un jour franc (= entier) après l'entretien -

Elle doit évoquer les motifs de licenciement. Elle est le point de départ pour le calcul du préavis dû -

Le salarié peut demander des explications complémentaires, sollicitées par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les 10 jours suivant la cessation effective du W.

l'employeur a ensuite 10 jours pour répondre à cette demande -

Remarque :

cette procédure n'est pas sanctionnable dans les cas où :

- l'entreprise a moins de 11 salariés (ou 11)
- l'entreprise a au moins 11 salariés et le salarié concerné

a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise -

c. délai de congé, ou préavis

= période qui doit s'écouler obligatoirement entre la notification de la rupture et la cessation effective du \bar{W} .

Le code du \bar{W} fixe la durée du préavis en fonction de l'ancienneté du salarié :

- 1 mois si le salarié est de plus plus de 6 mois dans l'entreprise
- 2 mois si le salarié est de plus plus de 2 ans dans l'entreprise -

Pendant cette période, le salarié a droit à 2 heures par jour pour rechercher un nouveau \bar{W} (cette durée est cumulable en fin de délai), tandis que le contrat de \bar{W} continue, et que chaque partie doit exécuter ses obligations.

Il existe des "indemnités de préavis" (= salaire correspondant au délai), quand l'employeur veut se libérer du salarié, sauf si le salarié a fait une faute grave, ou demande son départ illégalement après notification du licenciement.

Il existe des "indemnités de licenciement" (= salaire de 20 heures de \bar{W} minimum par année d'ancienneté), pour tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté - (sauf si faute grave ou lourde) -

d. cas de la "rupture abusive" (= sans cause réelle et sérieuse)

x cause réelle : il faut un motif exact, avec un certain degré d'objectivité -
pour les cadres, ce motif peut être "perte de confiance", cause réelle à
condition que l'employeur puisse la justifier -

x cause sérieuse : la cause réelle doit présenter un certain degré de gravité
(le licenciement est indispensable pour la bonne marche de l'entreprise) -

Exemple de causes de licenciement :

- inadaptation aux nouvelles techniques
- maladie prolongée

Si ET SEULEMENT Si provoquent une désorganisation du fonctionnement
de l'entreprise -

En cas de litige employeur - salarié au sujet d'un licenciement, recours
au Conseil des prud'hommes -

Quand la "rupture abusive" est dénoncée, il existe des indemnités dues
au salarié, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Exemple : entreprise
de plus de 11 salariés, et salarié avec plus de 2 ans d'ancienneté : indemnité
due supérieure ou égale à 6 mois de salaire - l'entreprise est aussi obligée
de verser aux organismes de chômage le montant que celles-ci ont versé
entre le jour de licenciement et le jour de jugement aux prud'hommes -

Pour un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté, ou appartenant à une
entreprise de moins de 11 salariés, le juge prononce l'indemnité en fonction du
préjudice subi par le salarié -

Le juge peut aussi, (rarement), prononcer la réintégration du salarié au sein de l'entreprise.

c. différents degrés de la faute commise :

x faute grave = "faute d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis" (arrêté par la cour de cassation).

ex: faute professionnelle importante, acte de concurrence déloyale, ...

x faute lourde : contient l'idée de méconnaissance volontaire du salarié envers l'entreprise ou l'employeur.

x autre faute : possibilité d'indemnités de licenciements.

5-2 rupture du CDI pour motif économique

Ce licenciement résulte de la suppression ou de la transformation d'un emploi, ou de la modification du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques ou mutations technologiques.

Il n'est donc pas lié à la personne du salarié.

Il existe des procédures particulières et différentes selon qu'il s'agit de licenciement individuel, licenciement de 2-10 personnes, ou licenciement de plus de 10 personnes.

Le Conseil des Prud'hommes est compétent en cas de litige.

5-3. Documents établis en cas de rupture de contrat de W

□ certificats de W:

Ils doivent être remis au salarié en cas de rupture de contrat -

Le contenu est imposé par des textes : identité des parties, dates d'entrée et de sortie du salarié, nature des emplois successifs occupés par le salarié dans l'entreprise, avec les dates correspondantes -

⚠ Aucune mention défavorable au salarié ne doit figurer sur un certificat de W !

□ reçu pour solde de tout compte :

Ce document est remis au salarié quittant l'entreprise - La signature du salarié sur le document permet de savoir que le salarié a reçu l'intégralité des sommes qui lui sont dues -

Il est rédigé après la cessation de W, en 2 exemplaires - Il doit comporter la mention "reçu pour solde de tout compte", avec la date et la signature du salarié - Il doit aussi être mentionné (même en tout petit) que le salarié peut contester le document signé dans un délai de 2 mois, puisque la signature ne vaut que pour les sommes reçues effectivement (et non sur les sommes dues !)

Remarque au sujet de la TRANSACTION :

cette procédure est un nouveau "contrat" dans lequel les 2 parties en présence décident de régler leur conflit : écrit, en double exemplaire, signé par les 2 parties -
↳ principe de "concession réciproque", ou de "dépôt négocié" -

Il faut noter que la transaction ne peut pas être dénoncée (autrement sur la chose jugée) - C'est une pratique courante entre cadres industriels et industriels -



RONEO V

O₁ - Droit Social

N. Lochet - 22.11.96

GRANGIER G.

VERNIER F.

La dimension collective du droit du travail.

1. Les différents modes de représentation du personnel

1.1. Les comités d'hygiène et sécurité

■ Dans chaque entreprise, il existe des règles d'hygiène et sécurité. Elles correspondent à des dispositions législatives et réglementaires comprises dans le code du V.

■ Un employeur a 3 obligations :

x organiser la sécurité en évaluant les risques et en intégrant la sécurité du V.

x veiller à l'application des règles de sécurité

x prendre les mesures nécessaires selon les circonstances.

Ces obligations n'ont pas la même importance en fonction des circonstances et du type de l'entreprise

■ Hygiène :

+ problème de propreté des locaux

+ installations minimales

+ problème d'atmosphère, de chauffage, d'aération

+ adaptation des locaux suivant la loi anti-tabac



■ Ces différents principes nécessitent :

- une formation du personnel sur les risques et leur prévention.

- l'autorisation du "droit d'alerte" à tout salarié :

Le salarié signale immédiatement à son employeur toute situation de V₁ dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé - Loi du 23.12.1982. Le salarié peut ainsi se retirer, de lui-même, de cette situation de risque sans encourir de sanction.

■ C.H.S.C.T = Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
= organisme technique créé en vue d'assurer le personnel au maintien et à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de l'entreprise.

En France, il est obligatoire pour une entreprise > 50 salariés.
Cet organisme dispose d'une autonomie par rapport à l'entreprise.

Composition du C.H.S.C.T : - chef d'entreprise ou son représentant
- ingénieur d'hygiène et de la Sécurité
- médecin du V₁
- représentants du personnel (nombre en fonction de la taille de l'entreprise).

Les représentants du personnel sont élus pour 2 ans et bénéficient d'un "crédit d'heures" pendant leur temps de V₁ pour s'occuper de leur fonction.



élevée au sein du C.H.S.C.T. Ce sont des "salaires protégés."

Réunion du comité au moins 1 fois / trimestre, voire plus si demande.

Ces réunions sont réalisées sur le temps de W et rémunérées de telles-

But du C.H.S.C.T : x contribuer à la sécurité des travailleurs

x améliorer les conditions de W

x veiller à l'observance des réglementations en

matière d'hygiène et sécurité.

■ Ce n'est pas le seul organisme à veiller à l'hygiène et à la sécurité :

→ inspection du W

→ service de prévention au sein des Caisses Régionales d'Assurance

Maladie - Ces caisses régionales comportent des ingénieurs conseils qui ont vocation de surveiller si les entreprises n'exposent pas leurs salariés à des risques.

Ces caisses ont donc un pouvoir de contrôle des règles de sécurité, et peuvent demander des améliorations des conditions dans l'entreprise, voire augmenter les cotisations de SS si non respect des règles = pouvoir financier des Caisses d'Ass. Maladie.

Org : I.N.R.S = Institut National de Recherche et Sécurité

très lié à la SS

distribue des affiches et documents destinés à informer

les personnels sur la prévention et les risques d'accident de W.



- Si infractions aux règles d'hygiène et de sécurité => sanctions pénales, en cas d'accident de W ou en l'absence d'accident de W.

Le nouveau code pénal est redoutable car il contient une nouvelle infraction - " fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessure par la violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence ".

Une entreprise, en tant que telle, peut être pénalement sanctionnée au même titre qu'un chef d'entreprise.

Remq : à l'officier, les obligations sont les mêmes, même s'il n'existe pas de C.N.S.C.T

1.2. les délégués du personnel

1936 : dans toute entreprise de + de 10 salariés, existe la mise en place de délégués ouvriers élus par l'ensemble du personnel pour représenter les ouvriers auprès de leur direction. Accords de Matignon.

1933 : loi quinquennale sur l'emploi.

- Ces délégués :
- sont élus par le personnel pour 2 ans
 - mandat renouvelable
 - doivent être présents dans l'entreprise dès 11 personnes.
- si 11-15 personnes : 1 délégué titulaire + 1 délégué suppléant.
- disposent d'un crédit d'heures
 - modalités particulières de protection sur licenciement au titre de salariés protégés.



Attribution de ces délégués :

- revendication de l'ensemble du personnel auprès de l'entreprise.
- réclames individuelles et collectives.
- réunions mensuelles + autres sur demande.
- textes précisant la nécessité de consultation du personnel sur certains points
- rôle d'information du salarié
- interface avec l'inspecteur du W : Les délégués peuvent solliciter l'inspection et accompagner l'inspecteur du W lors de sa visite au sein de l'entreprise -> lieux particuliers.
- dans entreprise < 50 salariés, ils peuvent être amenés à appartenir aussi au C.H.S.C.T + rôle de délégué au comité d'entreprise.
- ont un crédit d'heures, des locaux et panneaux d'affichage.
- l'employeur leur doit un certain nombre d'informations.

1.3. Le comité d'entreprise

- existent depuis 1945
- " organisme de l'entreprise qui réunit le chef d'entreprise et les représentants élus du personnel en vue d'associer ceux-ci à la marche de l'entreprise "
- il est obligatoire pour une entreprise > 50 salariés, depuis 1945
- a une personnalité juridique
- nombreux rôles

Composition :

- chef de l'entreprise qui préside
 - représentants du personnel, en nombre variable suivant la taille de l'entreprise
- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires + 3 suppléants



Ces représentants sont élus pour 2 ans renouvelables par le personnel
Il ne faut pas les confondre avec les délégués syndicaux.

Attributions : - intervention sur des problèmes professionnels : convention collective de l'emploi, nouvelles méthodes de travail, évolution de l'emploi, compression des effectifs ...

- en matière économique, ils doivent être informés sur les problèmes économiques de l'entreprise, ses méthodes de gestion, politique de prix ...

- donne son accord dans certaines circonstances prévues par les textes : passage à temps partiel de W de 4 jours, nomination d'un médecin du travail, ...

- rôle dans la gestion et l'organisation des activités sociales et culturelles telles que : Arbre de Noël, cantine, aîcles, colonies de vacances, bibliothèque ...

Le comité d'entreprise a le droit à 0,2% au minimum, de la masse salariale brute.

- fonctionne avec un crédit d'heures
- local à sa disposition pour les réunions
- informations sur l'entreprise sont mises à sa disposition

ex: bilan social, rapport d'activité annuelle ...

- peut convoquer le commissaire aux comptes pour étudier la gestion de l'entreprise

- peut avoir un expert-comptable.
- ses membres sont des "salariés protégés"



1.4. Les délégués syndicaux

■ syndicat = "groupe de personnes exerçant la même profession ou des métiers proches et ayant pour objet l'étude et la défense de leurs intérêts communs."

Rmq : ordre des pharmaciens = défend l'honneur de la profession et l'intérêt de la santé publique ⇒ n'a rien à voir avec un syndicat !

L'ordre des P ne défend pas l'intérêt des pharmaciens.

Droit syndical : débute par la loi du Chapelier

puis 1884 : Loi Waldeck - Rousseau qui reconnaît les syndicats

puis 1946 : "tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix" (préambule de la IV^e Constitution)

1968 : une loi a introduit le principe de sections syndicales dans une entreprise. Les sections sont dès lors juridiquement acceptées.

Rmq : les syndicats, malgré leur rôle important sur le plan institutionnel dans les textes, ont manqué de "succès" ces derniers temps.

Le poids important des syndicats est surdimensionné par rapport au nombre de syndicalistes.

→ de 5 à 10% des salariés sont syndicalisés.



■ Principe du syndicalisme :

- + liberté pour l'individu de choisir son syndicat
- + interdiction de mesures discriminatoires sur l'appartenance ou non à un syndicat.
- + pluralisme syndical : il existe des syndicats ordinaires et des syndicats représentatifs (S)

Les syndicats représentatifs sont les partenaires sociaux au niveau national.

on a : C F D T

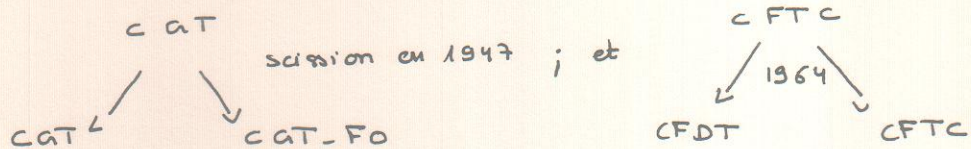
C A T

F O

C F T C (Confédération française des travailleurs chrétiens)

C A C (= C F E) (Confédération générale des Cadres)

A l'origine :



Rmq : syndicats ordinaires : C N P F

C A P N E (Conf. générale des petits et moy. entreprises)

C N A N (Conf. Nationale Artisanale et des métiers)

■ Un syndicat :

- + peut déposer une plainte auprès du tribunal
- + peut déclencher action en justice pour la défense de l'intérêt d'un groupe.
- + peut acquérir des biens
- + peut passer des contrats



Mais surtout, un syndicat a une action revendicative (gréves)
+ action de représentation pour l'intérêt de
leurs adhérents

■ Fin 1968 : autorisation de sections syndicales dans les entreprises.
Les délégués syndicaux sont représentés en fonction de l'importance de
l'entreprise.

2. Les conflits collectifs

2.1. Les grèves.

- Pour des désaccords entre employés et salariés sur des intérêts collectifs.
- grève = cessation collective et concertée du travail pour des modifications d'ordre professionnel.

En France, en principe, une grève est licite d'après la Constitution : "s'exerce dans le cadre des lois qui la réglementent"

Les quelques bémols à exposer :

- 5 jours de préavis dans le service public
- certaines catégories n'ont pas le droit de grève : police, militaires, magistrats, personnel de l'administration pénitentiaire
- obligation d'un service minimum dans certains secteurs : télé, contrôle aérien...

Une grève est donc licite mais il existe des restrictions.



Il existe cependant des grèves illicites : ex:

- grève perlée (lenteur de vr)
- grève avec occupation des locaux
- grève voulant désorganiser l'entreprise.

■ C'est le tribunal qui juge si la grève est licite ou pas.

■ les grèves politiques sont illégales

■ Conséquence de la grève :

- suspension du contrat de W pendant le temps de grève (pas de paye !)
- normalement, il n'y a pas de sanctions de l'employeur SAUF si fautes lourdes (destruction des locaux ---> licenciement)

2.2. Lock-out

= mesure de fermeture temporaire de l'entreprise décidée par l'employeur en réponse à un conflit entre employeurs et salariés.

Mesure peut employée

2.3. procédures pour régler les conflits

→ conciliation

→ médiation : Ministère du W ou le préfet désigne un tiers pour rapprocher les 2 parties

→ arbitrage : chaque partie choisit son arbitre → sentence arbitrale qui s'impose sans discuter aux 2 parties

- Fin - ----> examen de 30-45 min, Qroc ou grande question, courant Janvier !

ISPB - FACULTE DE PHARMACIE DE LYON
Département Pharmaceutique de Santé Publique
Droit, Economie, Histoire et Information Pharmaceutiques
8, avenue Rockefeller
F 69373 LYON CEDEX 08
Tél. (33) 78 77 70 66 - Fax (33) 78 77 72 41

- François LOCHER, Professeur
- Pascal BADOR, Maître de Conférences

PHARMACIE CENTRALE DES HCL
Centre de Documentation
et d'Information Pharmaceutiques
57, rue Francisque Darcieux
F 69561 SAINT GENIS LAVAL CEDEX
Tél. (33) 78 86 33 55 - Fax (33) 78 86 33 67

- François LOCHER, Pharmacien des Hôpitaux
- Isabelle GROSSET-GRANGE, Pharmacien attaché des Hôpitaux

Lyon, le 10 mars 1997

DROIT SOCIAL

1ère SESSION 1996-1997

5ème ANNEE

Le Lyon Pharmaceutique vous confie l'arrêt ci-joint en vous demandant de rédiger une note de synthèse pour ses lectrices et lecteurs.

Vous rappelerez notamment à cette occasion :

- 1° la raison du contentieux,
- 2° la décision de première instance,
- 3° celle rendue en appel avec ses fondements,
- 4° vous préciserez si cet arrêt peut encore ou non être contesté devant les juridictions judiciaires françaises.

Professeur F. LOCHER

N.C.P.C. : Nouveau Code de Procédure Civile



ARRÊT N° 128

du 15 Janvier 1997

COUR D'APPEL DE NANCY
Chambre Sociale

N. RG 95/91
Conseil de Prud'hommes

04/03/1996

N.RG C.A. NANCY :
96001303

APPELANT (ES)

Nr LE PRÉPARATEUR

Demeurant

Représenté par
Avocat au Barreau

INTIME (ES)

Nr Le PHARMACIEN
Ayant son siège

Représenté par
Avocat au Barreau

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats et du délibéré,

Président : Monsieur

Conseillers : Madame
Madame

Greffier : Madame

DEBATS :

En audience publique du 4 Décembre 1996

L'affaire a été mise en délibéré pour l'arrêt être rendu
le 15 Janvier 1997.

A l'audience du 15 Janvier 1997, la Cour, après en avoir délibéré
conformément à la loi, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

BASE DU LITIGE - FAITS CONSTANTS ET PROCEDURE

Mr LE PRÉPARATEUR

, né le 5 avril , été embauché, le 15 novembre 1986 à l'officine pharmaceutique d' Y alors tenue par Monsieur X , en qualité de préparateur, assimilé cadre.

Le 1er octobre 1994, l'officine pharmaceutique était reprise par Monsieur LE PHARMACIEN

Ayant été convoqué, dans les formes de droit, à un entretien préalable fixé au 10 octobre 1994, mais auquel il ne s'est pas rendu en raison d'un arrêt maladie, LE PRÉPARATEUR a reçu notification de son licenciement pour le motif ainsi énoncé :

"Restructuration de l'entreprise suite à changement de propriétaire du fonds commercial".

Contestant la légitimité de ce licenciement Mr le Préparateur a introduit, le 22 mars 1995, une demande tendant au paiement de :

- indemnité pour non respect de la procédure six mois de salaire 102 000,00 Frs
- dommages et intérêts pour rupture abusive 543 000,00 Frs

Subsidairement, en cas de prise en compte de l'indemnisation A.S.S.E.D.I.C., il a demandé paiement de la somme de 20 283 Frs.

*

Mr Le Pharmacien

Il a conclu au mal fondé de cette demande et l'allocation de 5 000 Frs au titre de l'article 700 du N.C.P.C.

DECISION FRAPPEE D'APPEL

Jugement du Conseil de Prud'hommes de BAR LE DUC, le 4 mars 1996, qui a :

- dit que le licenciement de Mr le Préparateur est un licenciement économique,

- débouté les parties de tous leurs chefs de demande,

- condamné Mr le Préparateur aux dépens de l'instance.

de préparateur

Mr le Préparateur

a interjeté appel de cette décision le 7 mars 1996.

Il conclut à l'infirmation du jugement déféré et demande paiement de la somme de 800 000 Frs à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et celle de 12 060 Frs au titre de l'article 700 du N.C.P.C.

Nr le Pharmacien

conclut à la confirmation du jugement déféré et à l'allocation de 8 000 Frs au titre de l'article 700 du N.C.P.C.

MOYENS DES PARTIES ET MOTIFS

Nr le Préparateur

fait valoir que son licenciement pour motif économique a été prononcé en violation manifeste des dispositions de l'article L 122-12 du Code du Travail qui fait obligation au nouveau propriétaire de reprendre le personnel du fonds de commerce.

Il critique les premiers juges, qui, pour le débouter de ses demandes, ont retenu que *le Pharmacien* se trouvait dans l'obligation d'embaucher un pharmacien diplômé assistant, alors que l'employeur a reconnu devant le Conseil de Prud'hommes que cette embauche n'avait pas eu lieu et qu'il l'avait remplacé en engageant sa propre épouse.

Nr le Pharmacien Il estime donc que l'obligation de restructuration invoquée par n'est pas établie, son poste n'ayant pas été supprimé, mais occupé après son départ par un autre préparateur.

Il souligne que depuis son licenciement il n'a pas retrouvé de travail.

*

Nr le Pharmacien

soutient qu'en raison de données financières techniques et déontologiques, la suppression du poste de préparateur en pharmacie assimilé cadre, était programmée lorsqu'il a fait l'acquisition de la pharmacie d' *X* tenue jusque là par Monsieur *X* qui aurait dû normalement prendre en charge ce licenciement et ses conséquences financières.

Nr le PRÉPARATEUR Il maintient qu'en effet la DRASS le mettait dans l'obligation, compte tenu du chiffre d'affaires de l'officine, d'embaucher un assistant pharmacien diplômé et que dès lors, compte tenu des ratios propres à générer un bénéfice, il était impossible de conserver le poste de *le PRÉPARATEUR*, lequel était rémunéré dans des conditions très importantes.

Il ajoute que dans le prévisionnel qu'il avait soumis à son banquier, pour le financement de l'acquisition de la pharmacie, la suppression du poste de *préparateur* était mentionnée ainsi que l'embauche d'un assistant pharmacien diplômé, afin que le poste "salaires et charges sociales" corresponde au ratio habituel en pharmacie soit 8%, alors qu'il était de 10 %, cette condition étant exigée pour l'obtention de son prêt.

Il conteste formellement le remplacement ~~de~~ ^{Préparateur} par une autre préparatrice en pharmacie, ^{celle-ci} n'ayant fait qu'apporter à la pharmacie une aide bénévole familiale ;

Il rappelle enfin que ^{Dr le Préparateur} ayant adhéré à la Convention de Conversion ne peut pas remettre en cause les critères de l'ordre des licenciements.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Attendu que si, en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession vente, fusion, transformation du fonds, mise en société tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, une fois le transfert opéré, le nouvel employeur peut procéder aux réorganisations qu'il juge nécessaires, le licenciement d'un salarié dont le contrat a été repris pouvant trouver sa justification dans une telle réorganisation ;

Qu'en l'espèce, ^{le Pharmacien} a fait l'acquisition de l'officine de Pharmacie d' ^Y le 30 septembre 1994 et a donc repris les contrats de travail en cours, dont celui de ^{Monsieur Le} préparateur en pharmacie ;

Que cependant dès le 3 octobre 1994 ^{le Pharmacien} engageait la procédure de licenciement à l'encontre ^{du Préparateur} et lui notifiait la rupture de son contrat de travail pour le motif suivant: "restructuration de l'entreprise suite à changement de propriétaire du fonds commercial" ;

Attendu qu'il convient de relever, en premier lieu que cette formulation imprécise ne répond pas aux exigences de l'article L 122-14-2 du Code du Travail qui dispose que lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologiques invoqués par l'employeur ;

Que même si l'on admettait que cette motivation est suffisante au regard des dispositions de l'article L 122-14-2, force est de constater que le licenciement ^{du} ^{Préparateur} ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu que ^{Dr le Pharmacien} tente de justifier la mesure prise à l'égard ^{du Préparateur} par des nécessités d'ordre déontologique : obligation d'embaucher le plus rapidement possible, à la demande de la D.R.A.S.S., un assistant permanent pharmacien diplômé et par des nécessités financières : obligation de baisser la masse salariale de l'entreprise, condition exigée par l'organisme bancaire pour accorder à l'intimé le prêt nécessaire à l'acquisition de l'officine d' ^Y ;

Attendu que ce n'est que par un courrier daté du 23 novembre 1994 - donc postérieurement à la procédure de licenciement - que la D.R.A.S.S. a demandé ~~au~~ *Pharmacien* de procéder à l'embauche d'un pharmacien diplômé assistant, compte tenu du chiffre d'affaires de l'officine ;

Que par ailleurs, il résulte des pièces produites aux débats par l'intimé lui-même que plus de deux ans après le licenciement ~~de~~ *Préparateur*, le pharmacien diplômé assistant n'est toujours pas embauché par *le Pharmacien* : le seul candidat éventuel à ce poste - aux dires ~~de~~ *pharmacien* - Monsieur *Z*, écrivant le 16 novembre 1996, qu'il est susceptible de travailler comme assistant dans l'officine de l'intimé, mais qu'il est tenu par un dossier de création d'une officine et ne peut s'engager à long terme ;

Que c'est donc en vain que *Mr le Pharmacien* fait état de cette embauche de pharmacien pour légitimer la rupture du contrat du travail de *Mr le Préparateur* ;

Attendu par ailleurs, que *Mr le Pharmacien* fait grand cas du "prévisionnel" remis à sa banque qui justifierait les données financières rendant incontournable le licenciement de *Mr le Préparateur* ;

Qu'il convient de relever tout d'abord que *Mr le Pharmacien* ne justifie nullement des exigences de l'organisme bancaire quant à la réduction de la masse salariale de l'entreprise pour financer l'achat de la pharmacie de Monsieur *X*, la seule lettre de la SOCIETE GENERALE du 17 juillet 1996 (plus de dix huit mois après l'opération) étant insuffisante à établir la réalité de discussions entre l'organisme bancaire et son client concernant l'obtention du prêt ;

Que par ailleurs, il résulte de ce "prévisionnel" que la suppression du poste de préparateur tenu par *le Préparateur* n'était nullement nécessaire à la survie de l'entreprise, même après l'embauche d'un pharmacien diplômé ;

Qu'en effet après avoir indiqué qu'étant obligé de recruter un pharmacien diplômé, il allait licencier le préparateur, *Mr le pharmacien* précise, dans ce document que son amie "qui est préparatrice" va entrer dans l'entreprise "sans être rémunérée dans un premier temps" confirmant ainsi les allégations de *Mr le Préparateur* selon lesquelles il était remplacé à son poste par l'amie ~~de~~ *pharmacien* ;

Attendu qu'enfin, *Mr le pharmacien*, qui soutient que l'important salaire de *Mr le Préparateur* ne permettait pas le maintien du poste de l'intéressé, n'a jamais proposé au préparateur une réduction de rémunération afin d'éviter la rupture du contrat de travail ;

Que dès lors, l'infirmité du jugement déféré s'impose ;

Sur l'indemnisation*Nr le Préparateur*

Attendu que . . . , embauché le 15 novembre 1986 par Monsieur **X** en qualité de préparateur à la pharmacie d' **Y** avait huit ans d'ancienneté à la date de son licenciement ;

Qu'il est établi, qu'à ce jour, il n'a pas retrouvé d'emploi ;

Que compte tenu de son âge (49 ans) au moment de la rupture du contrat de travail, il lui sera difficile de trouver un emploi ;

Qu'il convient donc de lui allouer la somme de 350 000 Frs à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur l'application de l'article 700 du N.C.P.C.

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la totalité de ses frais non compris dans les dépens;

Nr le préparateur

Qu'il convient de lui allouer la somme de 4 000 Frs au titre des dispositions de l'article 700 du N.C.P.C.

PAR CES MOTIFS

Et adoptant ceux non contraires des premiers juges,

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Infirme le jugement déféré et statuant à nouveau :

*Nr le Pharmacien**Nr le Préparateur*

Condamne . . . à payer à . . . la somme de 350 000 Frs à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

*Nr le Pharmacien**Nr le Préparateur*

Condamne . . . aux dépens et à verser à . . . la somme de 4 000 Frs au titre de l'article 700 du N.C.P.C.

Ainsi prononcé à l'audience publique du quinze janvier mil neuf cent quatre vingt dix sept par Monsieur . . . , Président,

Assisté de Madame . . . , Greffier,

Et Monsieur le Président a signé le présent arrêt ainsi que le Greffier.

Le Greffier,

Le Président