



AideauxTD.com

A vos côtés pour réussir vos études de droit.

PACK DE FICHES & CARTES MENTALES

DROIT DU TRAVAIL RELATIONS INDIVIDUELLES



AUTEUR
Raphaël BRIGUET-LAMARRE

COPYRIGHT

Ce livre numérique est protégé par le copyright, droit des propriétés intellectuelles et est dédié à un usage strictement individuel, il est formellement interdit de le copier, partager, transférer, offrir, fournir, divulguer, vendre, sous quelle forme que ce soit sous peine de poursuites judiciaires.

Article L111-1

L'auteur d'une œuvre de l'esprit jouit sur cette œuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous. Ce droit comporte des attributs d'ordre intellectuel et moral, ainsi que des attributs d'ordre patrimonial. Le code de la propriété Intellectuelle définit donc deux composantes au droit d'auteur.

Article L122-4

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque.

Article 335-4

Est punie de deux ans d'emprisonnement et de 300.000 euros d'amende toute fixation, reproduction, communication ou mise à disposition du public, à titre onéreux ou gratuit, ou toute télédiffusion d'une prestation, d'un livre digital.

Une équipe de sécurité veille sur internet et les réseaux sociaux à la protection de l'œuvre. À distance, l'équipe de sécurité connaît le nombre de téléchargements faits grâce au lien de téléchargement propre à l'acheteur.

Quelques mots d'amour de motivation... 🐣 ❤️

Cher étudiant, chère étudiante,

En faisant l'acquisition de ces fiches de révision, vous avez fait un pas de plus vers votre réussite universitaire.

Félicitations ! 🎉

Avant d'en commencer la lecture, je voudrais vous rappeler deux choses importantes.

D'abord, n'oubliez pas que pour réussir, vous devez travailler et consacrer un minimum de temps à vos révisions.

Je compte donc sur vous : utilisez ces fiches à bon escient !

Ensuite, gardez à l'esprit que vous êtes le seul / la seule à pouvoir décider de vos objectifs et à pouvoir les réaliser.

Vous passerez sûrement par des moments de doutes et vous rencontrerez nécessairement sur votre chemin quelques difficultés. C'est normal.

Ne vous découragez jamais, gardez éloignées de vous les personnes qui ne vous pensent pas capable de réussir, entourez-vous de personnes bienveillantes et, surtout, restez TOUJOURS motivé. 😊 🐣

En route vers votre succès ! 🏆 🚀 🎓

Bon courage pour vos révisions et n'hésitez pas à nous écrire si besoin.

Raphaël BRIGUET-LAMARRE

SOMMAIRE

Thème n°1 : Généralités sur le droit du travail	5
Fiche n°1 - Les sources du droit du travail	5
Fiche n°2 - L'articulation des sources du droit du travail	9
Thème n°2 : La naissance du contrat de travail	12
Fiche n°3 - La qualification du contrat de travail	12
Fiche n°4 - Le recrutement	16
Fiche n°5 - Les conditions de validité du contrat de travail	18
Fiche n°6 - La période d'essai	20
Thème n°3 : La vie du contrat de travail	24
Sous-thème n°1 : Les pouvoirs de l'employeur	24
Fiche n°7 - Le pouvoir de direction et le pouvoir normatif de l'employeur	24
Fiche n°8 - Le pouvoir de sanction et le pouvoir de contrôle	28
Sous-thème n°2 : Les obligations du salarié et de l'employeur	32
Fiche n°9 - Les obligations des parties	32
Sous-thème n°3 : Les conditions de travail	36
Fiche n°10 - La rémunération	36
Fiche n°11 - Le temps de travail	38
Thème n°4 : La perturbation du contrat de travail	43
Fiche n°12 - La modification du contrat de travail	43
Fiche n°13 - La suspension du contrat de travail	48
Fiche n°14 - Le transfert d'entreprise	52
Thème n°5 : La mort du contrat de travail	56
Sous-thème n°4 : Le licenciement	56
Fiche n°15 - Le licenciement pour motif personnel	56
Fiche n°16 - Le licenciement pour motif économique	62
Sous-thème n°5 : Les autres modes de rupture du contrat de travail	68
Fiche n°17 - Les ruptures à l'initiative du salarié	68
Fiche n°18 - La rupture conventionnelle individuelle	72
Sous-thème n°6 : L'après rupture du contrat de travail	75
Fiche n°19 - La clause de non-concurrence et la transaction	75
Thème n°6 : Le contrat à durée déterminée	78
Fiche n°20 - Le contrat à durée déterminée	78

Fiche n°6 - La période d'essai

I. Qualification de la période d'essai

- > **Définition.** (C. trav., art. L1221-20).
 - Pour l'employeur, l'objet de la période d'essai, pour l'employeur, est de vérifier les aptitudes professionnelles d'un salarié avant son embauche définitive.
 - Pour le salarié, la période d'essai permet d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
- > **Distinction de la période d'essai avec des situations voisines.**
 - **Test professionnel.** Le test professionnel est de très courte durée et aucun lien de subordination n'est présent, le candidat ne se trouvant pas dans des **conditions normales d'emploi** (Soc. 4 janv. 2000, 97-41.154).
 - **Période probatoire.** En période probatoire, si l'employeur n'est pas satisfait, il ne peut pas rompre le contrat de travail, mais doit replacer le salarié dans ses fonctions antérieures (Soc. 30 mars 2005, 03-41.797).

II. Conditions de recours à la période d'essai

A. Condition de recours à la période d'essai initiale

- > **1.** La période d'essai doit être prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat (C. trav., art. L1221-23).
- > **2.** La période d'essai doit être fixée dans son principe et sa durée par **une clause écrite**. Elle ne peut pas être implicite (Soc., 19 févr. 1997, 93-44053).
- > **3.** La clause doit être clairement identifiable et s'intituler « *période d'essai* » pour éviter toute confusion (Soc. 7 mars 1990, 85-44.431).
- > **4.** La clause doit être claire et viser expressément la durée et l'employeur ne peut pas se contenter d'un renvoi aux dispositions légales ou conventionnelles (Soc., 12 janv. 2011).

B. Conditions en cas de renouvellement de la période d'essai

- > **1.** Elle ne peut être renouvelée **qu'une seule fois** (C. trav., art. L.1221-21).
- > **2.** Un **accord de branche étendu** doit prévoir la possibilité d'un renouvellement (C. trav., art. L.1221-21).
- > **3.** La possibilité de renouvellement doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (C. trav., art. L.1221-23).
- > **4.** La Cour de cassation décide que le renouvellement doit résulter d'un **accord exprès** des parties et exige une **manifestation claire et non équivoque du salarié**. Elle ne peut être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur (Soc., 25 nov. 2009, 08-43.008) ;

- > 5. Le renouvellement doit intervenir au cours de la période initiale (Soc., 12 juillet 2010).

C. Condition de durée de la période d'essai

- > **Décompte de la période d'essai.**
 - 1. La période d'essai débute lors de l'**exécution de la prestation** et non pas au moment de la conclusion du contrat (Soc., 28 juin 2000, 98-45.349).
 - 2. La période d'essai se décompte de façon **calendaire** (Soc., 28 avr. 2011, 09-72165).
 - 3. Lorsque le contrat de travail **est suspendu** pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée de la durée de la suspension (Soc., 26 janv. 2011, 09-42.492)
- > **Durée de la période d'essai initiale** (C. trav., art. L1221-21 et L1221-22).
 - **Principe.** La période d'essai ne peut dépasser 2 mois pour les ouvriers et les employés ; 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ; 4 mois pour les cadres. Ces durées légales ont un caractère impératif.
 - **Exception n°1 : Durées plus favorables**
 - 1. Sont autorisées les durées plus courtes fixées par accords collectifs conclus après la date de publication de la **loi n°2008-596 du 25 juin 2008**.
 - Sont autorisées les durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat.
 - **Exception n°2 : Durées moins favorables.** La période d'essai est nulle lorsqu'elle prévoit une durée plus longue que celle posée par les textes (Soc., 7 mars 2000, 97-44486) sauf si elle est mise en place par un accord de branche conclu avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 à deux conditions :
 - L'accord collectif doit être un accord de branche (étendu ou non) ;
 - Les juges contrôlent le **caractère raisonnable** des durées plus longues en application de la **convention 158 de l'OIT sur le licenciement** au regard de la catégorie d'emploi occupée (Soc. 7 juillet 2021, 19-22.922).
- > **Période d'essai en cas de renouvellement.** La durée peut être augmentée du fait de son renouvellement, mais ne doit pas dépasser 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres.

III. Rupture de la période d'essai

1. Modalités de la rupture

- > **Date.** La rupture du contrat se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, soit le jour de l'envoi de la LRAR (Soc. 28 nov. 2006, 05-42.202).
- > **Manifestation explicite.** L'employeur ne doit pas obligatoirement notifier la rupture par écrit, mais doit manifester de manière explicite sa volonté d'y mettre fin avant la date de son expiration (Soc. 24 juin 2020, 17-28067).

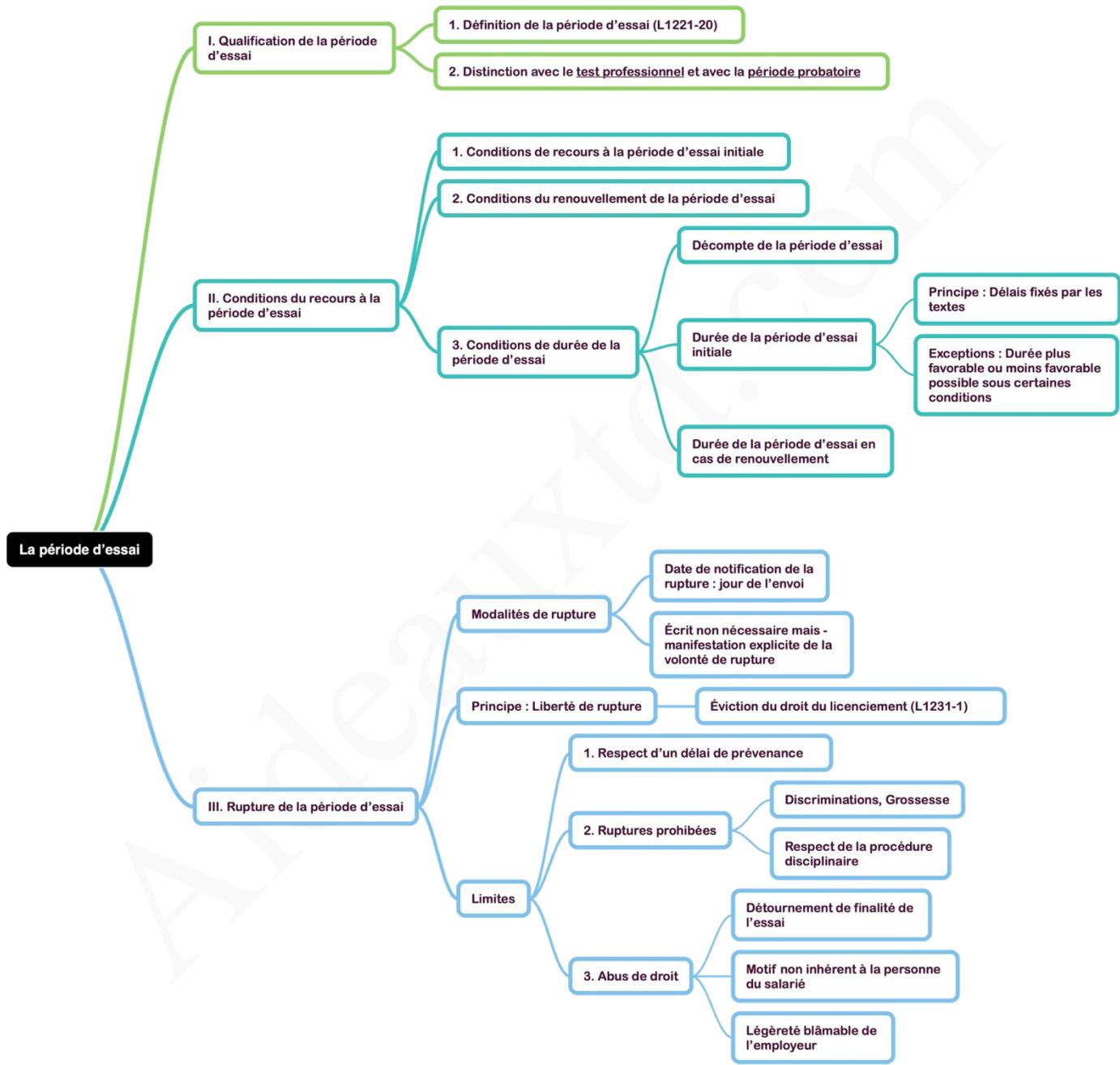
2. Principe : liberté de rupture

- > Le droit du licenciement ne s'applique pas au contrat de travail conclu en cas de rupture de la période d'essai (C. trav., art. L.1231-1).

- Durant la période d'essai, chacune des parties dispose « *d'un droit de résiliation unilatéral, sans avoir à alléguer de motif* » (Soc., 20 oct. 2010, 08-40.822).

3. Limites à la liberté de rupture

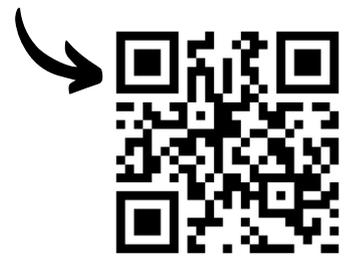
- > **Le délai de prévenance.** L'employeur et le salarié doivent respecter un délai minimum entre la décision de rompre et la date de la rupture du contrat qui dépend de **la durée de présence du salarié** dans l'entreprise (C. trav., art. L.1221-25 et L.1221-26).
 - Si la relation de travail dépasse le terme de l'essai, même pour respecter le délai de prévenance, le CDI ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement (Soc., 5 nov. 2014, 13-18.114) qui sera donc sans cause réelle et sérieuse.
 - Si l'employeur rompt le contrat pendant la période d'essai, sans respecter le délai de prévenance, le salarié peut demander, sauf s'il a commis une faute grave, une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai (C. trav., art. L. 1221-25).
- > **Les ruptures prohibées.** Les règles relatives à l'interdiction des discriminations (Soc., 12 sept. 2018, 16-26.333), à la grossesse (Soc., 31 janv. 2018, 16-17.886) ou à la procédure disciplinaire si l'employeur invoque, comme motif de rupture, une faute du salarié (Soc., 14 mai 2014, 13-13.975) continuent à s'appliquer. De même lorsque la procédure relative à la rupture des salariés protégés doit être respectée (Soc., 26 oct. 2005, 03-44.585).
- > **L'interdiction de l'abus de droit.**
 - **Le détournement de finalité de l'essai.**
Ex. : L'employeur ne peut rompre la période d'essai au seul motif du refus par le salarié de la réduction de sa rémunération contractuelle (Soc., 10 déc. 2008, n° 07-42445).
 - **La rupture intervient pour un motif non inhérent à la personne du salarié (Soc., 15 déc. 2016).**
Ex. : La rupture intervient pour un motif économique (Soc., 20 nov. 2007)
 - **L'employeur fait preuve de légèreté blâmable.**
Ex. : L'employeur fait preuve de précipitation (Soc., 31 janv. 2018, 16-19.669).



+20 000
téléchargements



A télécharger ici

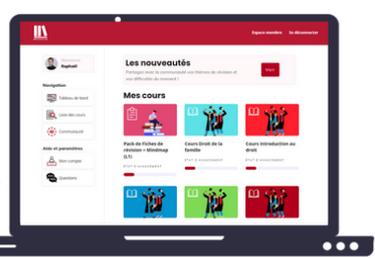


Ou en cliquant ici

Tous nos Pack Fiches de révision + Mindmap



Pour aller plus loin...



Les cours vidéos



Le manuel
de méthodologie



Les annales corrigées