**CHAPITRE 11 LA PROTECTION DU SALARIE**

**I. LA PROTECTION DU SALARIE LORS DE L’EXECUTION DU TRAVAIL**

**A. INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS**

S'il est légitime que le chef d'entreprise opère une sélection entre les salariés lors de l'embauche et qu'il individualise les salaires et les promotions, ces différences de traitement ne peuvent reposer que sur des critères professionnels et objectifs.

La loi interdit toute discrimination : critères inadmissibles de différenciation dans la gestion des hommes au travail : l’origine, le sexe orientation sexuelle, identité de genre, âge, la situation de famille, la grossesse, les opinions politiques, les activités syndicales, le nom de famille, état de santé…

**B. LE RESPECT DE LA VIE PRIVEE ET DES LIBERTES FONDAMENTALES**

- Les données personnelles du salarié : L'employeur ne peut accéder qu’aux données concernant le salarié qui sont indispensables pour le travail ;

- Le secret des correspondances concerne les lettres privées, les courriels. L’employeur n'a pas le droit d'en prendre connaissance dès lors qu'il porte la mention « personnel », si ce n'est pas le cas ils sont présumés professionnels et accessibles au chef d'entreprise.

~~-~~le droit à la déconnexion : droit de ne pas être joignable par son employeur en dehors du temps de travail ;

- La liberté vestimentaire : elle permet à chacun de s'habiller comme il veut sous réserve de respect des règles de décence, de sécurité d'Hygiène ou d'image de marque de l'entreprise.

- Le libre choix du domicile, choisi par le salarié, sauf impérieuses raisons de service.

Les libertés fondamentales du salarié constituent des libertés individuelles inviolables en principe. On distingue :

La liberté d’opinion et de penser du salarié qui n'a pas à dévoiler ses convictions ni à subir des pressions pour y renoncer ou en adopter d'autres ;

- La liberté d'expression du salarié hors de l'entreprise comme au sein de celle-ci-ci, sauf abus : diffamation ou dénigrement à l'extérieur, propos non professionnels gênant l'exécution du travail à l'intérieur ;

- La liberté des convictions religieuses : l'appartenance à une religion ne peut justifier aucune discrimination ni aucune sanction toutefois l'affichage des convictions par sa tenue ou par des demandes d'absence particulière peut être interdite.

Concernant les restrictions aux droits et libertés fondamentales du salarié, seules sont admises par le Code du travail les restrictions « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché ». Par exemple, l’interdiction du port de bijoux pour des raisons de sécurité ou encore de signes religieux susceptibles de troubler les clients.

**C. LA SECURITE AU TRAVAIL**

Protéger la santé du salarié consiste d'abord à lutter contre les causes d'accident du travail et de maladies professionnelles atteignant la santé physique.

On reconnaît aujourd'hui qu’il existe des troubles psychosociaux en relation avec le travail : ces troubles sont la conséquence du stress au travail et affectent la psychologie et le comportement du salarié. L’employeur est au centre de la politique de prévention des risques car il est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard des salariés

Un cas particulier est envisagé par les textes, celui de la faute inexcusable du chef d'entreprise : il s'agit des situations où le danger est survenu alors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience des risques encourus. Dans ce cas, la victime (ou ses ayants droit en cas de décès) peut obtenir une majoration de la rente versée.

. **D. LA PROTECTION DES INTERETS DU SALARIE GRACE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

L’employeur doit selon le code du travail assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et veiller à maintenir et à développer leur employabilité.

Les salariés, de leur côté, doivent accepter de participer aux efforts de formation professionnelle : tout refus peut être sanctionné par un licenciement pour faute.

La loi prévoit que l'accès des salariés la formation professionnelle continue est assuré à l’initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation et à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

🡺 Le plan de formation est établi chaque année par l'employeur et définit les différentes actions de formation de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience il est élaboré par l'employeur après consultation du CSE

🡺 Le CPF permet au salarié de se constituer son propre droit à la formation. Il est alimenté en euros, à hauteur de 500 euros par an (800 euros pour les salariés non qualifiés), dans la limite de 5 000 euros (8 000 euros pour les salariés non qualifiés).

**II. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**A. LA RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE : LA DEMISSION**

Le salarié en CDI peut à tout moment décider unilatéralement de rompre son contrat de travail en démissionnant.

La jurisprudence exige que cette décision du salarié ne fasse aucun doute. La démission doit donc manifester une volonté claire, sérieuse et non équivoque. L'employeur ne peut donc pas interpréter une attitude, un mouvement de d'humeur comme une démission implicite : ne pas reprendre le travail à la fin des congés, abandonner son poste, ne signifie pas démissionner. Par ailleurs, la démission doit être librement donnée. Si le salarié est amené à démissionner sous la contrainte, il peut, après coup demander au conseil de prud'hommes de requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement aux torts de l'employeur

Le Code du travail prévoit le principe d'un préavis à la charge du salarié mais il n'en n'indique pas la durée. Celle-ci dépend soit d'un accord collectif soit des usages professionnels.

Le salarié démissionnaire ne bénéficie pas des allocations de retour à l'emploi. Sauf si la démission survient pour suivre son conjoint, pour échapper au harcèlement, pour créer ou reprendre une entreprise.

**B. LE LICENCIEMENT**

L'employeur a le droit de rompre le CDI : c’est le licenciement.

Mais la possibilité de licencier est subordonnée au respect de diverses obligations :

**1. le licenciement pour motif personnel**

**a. La faute du salarié**

C’est la première cause de licenciement pour motif personnel la faute légère ne constitue pas une cause sérieuse de licenciement. Par exemple, un retard occasionnel ne serait pas un motif valable, alors que des retards répétés le seraient. La faute peut être grave : elle rend impossible le maintien du contrat de travail, comme en cas de vol par le salarié ou de refus La faute est qualifiée de « lourde » si elle est d'une exceptionnelle gravité et si elle révèle une intention de nuire (destruction volontaire du matériel).

**b. Le fait non fautif du salarié**

Un fait personnel non fautif peut justifier un licenciement : l’incapacité professionnelle, inaptitude physique, incompatibilité de caractère avec les autres, voire la maladie prolongée.

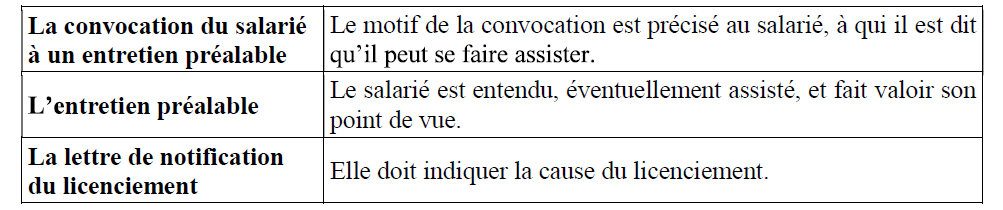
**c. Le motif réel et sérieux**

Le licenciement doit reposer sur des éléments réels (ex. : non fondée sur de vagues suppositions) et sérieux (l’élément doit justifier d’une certaine gravité).

À défaut de cause réelle et sérieuse, le licenciement est sanctionné. Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes pour demander réparation de son préjudice. Le juge peut proposer une réintégration du salarié

Si les parties refusent cette solution, la personne licenciée a droit à une indemnité dont le montant varie selon deux critères combinés : effectif et ancienneté salariés

**d. La procédure à respecter**



**2. Le licenciement pour motif économique**

C’est un licenciement non lié à la personne du salarié mais lié :

à un refus par le salarié d’une modification d’un élément de son contrat de travail ;

ou à des modifications ou suppressions d’emplois résultant :

--de difficultés économiques : baisse des commandes ou du chiffre d’affaires ; dégradation de la trésorerie…

--d’une sauvegarde de la compétitivité : l’entreprise ne connaît pas encore de difficultés mais doit se réorganiser avant la survenance certaine ou quasi certaine de ces dernières ;

--de mutation technologique : suppression d’emploi en cas de substitution du capital au travail dans la combinaison productive ;

--de cessation d’activité de l’entreprise.

En cas de licenciement individuel pour motif économique, la notification du licenciement est précédée d’une proposition de mesure de reclassement : le salarié se voit proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : pendant une durée pouvant aller jusqu'à 1 ans le salarié perçoit une allocation égale à 75 % de son ancien salaire et bénéficie de mesure d'aide à la reconversion, à la création d'entreprise

En cas de licenciement économique collectif :



Le licenciement de plus de 10 salariés dans les entreprises d’au moins 50 salariés : un plan de sauvegarde de l'emploi doit être proposé : il comporte des mesures telles que le reclassement des salariés, des actions de formation, des mesures de départs volontaires, des mutations. Il est négocié avec les représentants syndicaux. En cas d'accord le PSE est validé par l’administration. En l’absence d'accord il est proposé par le chef d'entreprise mais il doit alors être homologué par la Direccte.

**C. LA RUPTURE VOULUE PAR EMPLOYEUR ET SALARIE(S) : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**

Le travailleur ne souhaite pas démissionner car il refuse de perdre son droit aux allocations ; L'employeur ne veut pas le licencier car il n'a pas de motif personnel.

Les deux parties peuvent convenir de la rupture du CDI : La rupture conventionnelle

•le salarié doit être en CDI ;

•aucune partie ne peut imposer à l’autre cette solution ;

•le salarié doit percevoir une indemnité de rupture d’un montant librement négocié mais devant être au moins égal à l’indemnité qui s’appliquerait en cas de licenciement.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié peut donc percevoir l’indemnité chômage s’il en remplit les conditions.

La procédure de la rupture conventionnelle comprend trois grandes étapes :

•entretien entre l’employeur et le salarié ;

•signature de la rupture avec possibilité de se rétracter sous 15 jours (pour les deux parties) ;

•homologation de la rupture par l’administration.

La rupture conventionnelle collective permet à l’employeur de convenir avec plusieurs salariés de la rupture de leur contrat de travail en évitant de recourir au licenciement économique collectif. (Approbation des organisations syndicales ou du CSE et validation de cet accord par la DIRECCTE)