

I'm not a robot



I am not a robot!

Résumé cours droit du travail pdf

Cours de droit du travail Le cours complet de droit du travail est disponible sur ce lien.

*Droit du travail sénégalais : Diplôme Supérieur Comptable, année 2007 – 2008
Par M. Y. Boudin, FSP/UACAD*

SECTION I LA REPRESENTATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise qui est le cadre normal de réalisation des relations de travail est définie par le code du travail comme un groupe de travailleurs exerçant une activité commune au profit d'un même employeur sous l'autorité d'un chef : article L. 3 al 26 du code du travail. Elle peut être divisée en établissements ou former avec d'autres un groupe d'entreprises.

La représentation collective, dans l'entreprise, est assurée par les délégués du personnel (côté salarié) et par le chef d'entreprise (côté employeur).

I. LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le personnel de l'entreprise comprend l'ensemble des salariés qui exercent leur activité dans la même entreprise et sous l'autorité du même chef.

Il est généralement hétérogène, composé de plusieurs salariés qui se distinguent par leur classification et leur classement.

La classification consiste en une présentation ordonnée de groupes d'emplois, rassemblés en considération de la similitude ou de l'équivalence de leur contenu.

Le classement consiste à situer chaque salarié dans la hiérarchie des catégories et des emplois en fonction de ses tâches et de ses qualifications.

La représentation du personnel de l'entreprise est actuellement assurée par les délégués du personnel élus au scrutin secret dans tout établissement ou entreprise occupant habituellement et effectivement plus de 10 salariés¹⁶.

Les salariés âgés de 18 ans révolus et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont électeurs et ceux de nationalité sénégalaise ou étrangère (seulement en cas de réciprocité) âgés d'au moins 21 ans¹⁷ révolus, ayant au moins 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et sachant s'exprimer en français sont éligibles en principe.

Les contestations relatives à l'élection des délégués du personnel sont désormais portées devant le président du tribunal du travail dont les décisions peuvent être contestées devant le Conseil d'état¹⁸.

Les délégués du personnel sont investis d'un mandat dont la durée est de 3 ans révocable par le collège. Si un siège se trouve définitivement vacant, une nouvelle élection doit être organisée pour le pourvoir.

Le mandat de délégué du personnel confère le pouvoir de représenter les salariés auprès de l'employeur ou de son représentant et, le cas échéant, auprès des autorités publiques, de contrôler l'application de la législation du travail et plus particulièrement celle relative à

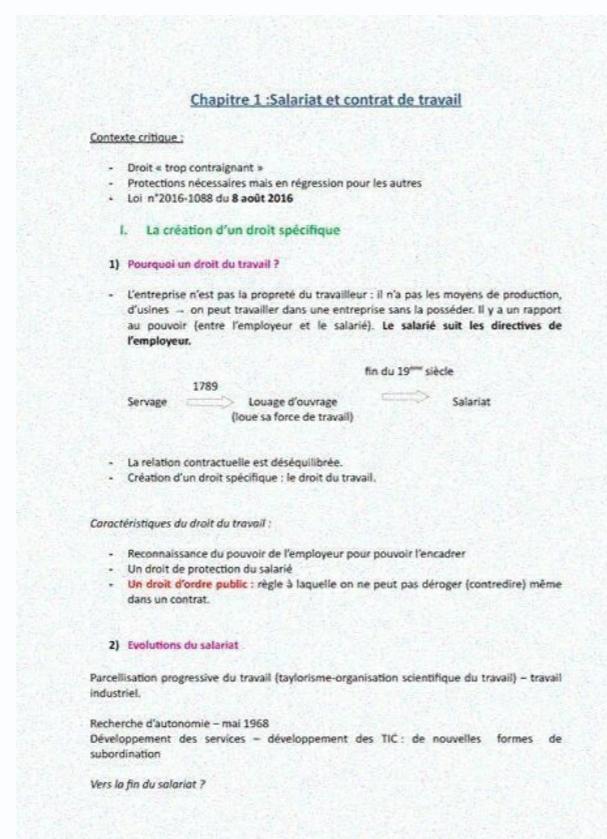
¹⁶ En ce qui concerne les modalités de désignation des délégués du personnel, se référer au décret n°67-1360 du 9 décembre 1960, fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission, modifié par le décret n°83-680 du 29 juin 1983.
¹⁷ Aujourd'hui, avec l'absulement de l'âge de la majorité civile à 18 ans depuis 1999, nous pensons que l'âge requis pour être éligible doit être de 18 ans révolus.
¹⁸ Article L. 212 du code du travail.

30

- La négociation collective (accord d'entreprise, branche, dénonciation). - Les conflits collectifs (droit de grève, lock-out, prévention des conflits).
Droit du travail privé FICHES Ecrit terminal 1h30 Plusieurs petits cas pratiques pour mettre en application ce qu'on a vu en cours Introduction Le droit : ce que met en place la société pour organiser les rapports sociaux entre les individus. Il permet d'éviter l'arbitraire et détermine les comportements qui sont conformes à l'éthique dominante. Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes physiques ou morales. Il va représenter toutes les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession) Une personne physique = un individu Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel) Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal ; délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs droit privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux) Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments : - Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire - Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens: quelqu'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour quelqu'un travaille pour un autre.

Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.



Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes physiques ou morales.. Il va représenter toutes les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession) Une personne physique = un individu Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel) Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal ; délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs droit privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux) Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments : - Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire - Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens: quelqu'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour quelqu'un travaille pour un autre.

Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Droit du travail sénégalais : Diplôme Supérieur Comptable, année 2007 – 2008
Par M. Y. Boudin, FSP/UACAD

SECTION I LES CRITERES DISTINCTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est composé de trois éléments qui sont la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination.

I. LA PRESTATION DE TRAVAIL

Dans un contrat de travail, le salarié s'engage à fournir ses services personnels. La nature de la prestation importe peu. Tout travail de l'homme est concerné. Ce peut être une activité manuelle ou intellectuelle. La prestation de travail est un élément nécessaire du contrat de travail dont elle constitue aussi l'objet. Le travailleur est recruté pour l'employer. Elle consiste toujours dans une activité salariée. Il y a donc un lien de subordination. Il y a donc un élément de garantie de la bonne exécution de son travail. Il en est ainsi de l'obligation de non concurrence, de garder le secret professionnel, ou simplement la discrétion, de ne pas accepter des dons ou promesses de détournement de l'emploi. Il y a donc une obligation de ne pas faire ce qui est contre la volonté de son employeur. Mais il n'est pas cependant que des accessoires de son obligation principale.

La prestation doit être accomplie volontairement, même si l'employeur est en droit de donner des ordres pour son exécution.

Il faut également remarquer que la prestation de travail est successive. C'est pourquoi le législateur a prévu une procédure pour la révision du contrat de travail. En cas de litige, le contrat ne saurait être considéré comme ancien rétroactivement.

Mais la prestation n'est pas propre au contrat de travail. Elle existe dans d'autres types de contrats.

II. LA REMUNERATION

La rémunération est aussi un élément nécessaire du contrat de travail qui est un contrat à titre onéreux c'est-à-dire procurant à chaque des parties un avantage. Sa dénomination impore pour l'heure (salaire, rémunération, rétribution). Mais elle ne doit pas être exclusivement considérée d'indemnité ou de pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise. Elle se renoue aussi dans d'autres contrats.

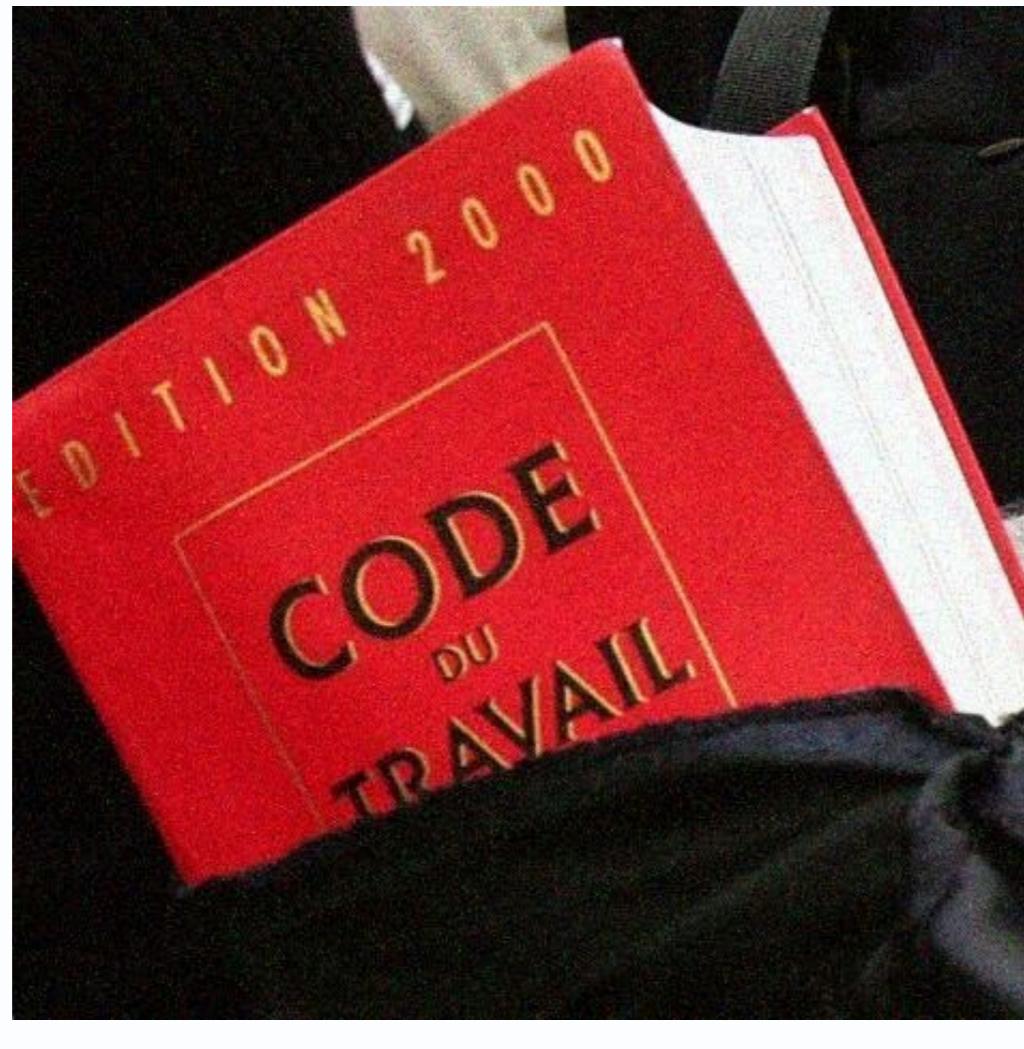
La rémunération est certes un élément nécessaire de l'existence du contrat de travail. Mais la rémunération considérée en son sens, sans rémunération, il n'y a pas de contrat de travail. Mais elle est insuffisante pour qualifier un contrat de travail.

III. LE LIEN DE SUBORDINATION

Le lien de subordination est aussi un élément nécessaire du contrat de travail qui est un contrat à titre onéreux c'est-à-dire procurant à chaque des parties un avantage. Sa dénomination impore pour l'heure (salaire, rémunération, rétribution). Mais elle ne doit pas être exclusivement considérée d'indemnité ou de pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise. Elle se renoue aussi dans d'autres contrats.

Mais il n'existe pas la simple indépendance technique du salarié. Son existence fait présumer celle du contrat de travail. C'est ce qui explique que les juges cherchent systématiquement si

7



Il permet d'éviter l'arbitraire et détermine les comportements qui sont conformes à l'éthique dominante. Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes physiques ou morales. Il va représenter toutes les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession). Une personne physique = un individu. Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel). Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal ; délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs dedroit privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux). Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments : - Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur. Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire - Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire. Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens : quelqu'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Droit du travail sénégalais : Diplôme Supérieur Comptable, année 2007 - 2008
Par M. Y. Bodian, FSJP/UCAD

VII. LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Il est défini par l'art. L. 49 CT comme "tout contrat de travail qui ne répond pas aux définitions du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage et du contrat d'engagement à l'essai".

Le contrat à durée indéterminée est donc tout contrat qui ne comporte ni terme, ni précision de la durée de l'engagement qui est par conséquent indéterminé.

Il a la faveur du juge et du législateur car il assure la stabilité des relations professionnelles et la permanence de l'emploi.

La jurisprudence considère que tous les salariés sont jusqu'à preuve contraire, liés par des contrats à durée indéterminée.

Le législateur a élaboré l'essentiel des règles du contrat de travail par référence au contrat à durée indéterminée. Il en est des règles relatives à la formation du contrat de travail.

CHAPITRE II LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La formation du contrat de travail est soumise à des conditions dont l'irrespect est susceptible d'être sanctionné.

SECTION I LES CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En principe la formation du contrat de travail n'est soumise qu'à des conditions de fond, les conditions de forme n'étant requises qu'exceptionnellement.

I. LES CONDITIONS DE FOND DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est soumis aux règles de fond du droit commun des contrats à savoir la capacité et le consentement libre des parties, l'objet, la cause et la durée du contrat. Ces règles présentent néanmoins des particularités en matière de contrat de travail.

La capacité de conclure un contrat de travail est celle de droit commun, c'est à dire la majorité civile. La femme mariée peut exercer une profession séparée de celle du mari. Toute personne majeure peut être soit salariée, soit employeur.

Mais certains mineurs peuvent être salariés. Ainsi le mineur âgé d'au moins quinze ans peut en principe être engagé comme salarié par contrat de travail. Il n'en est autrement que pour les travaux dangereux qui nécessitent la majorité civile, les enfants scolarisables qui ne peuvent être employés avant l'âge de 16 ans et les enfants de 12 ans qui peuvent contracter pour les travaux légers.

En principe, le contrat de travail est librement, parfaitement et définitivement formé par le consentement nécessaire et valable de l'employeur et du salarié, c'est à dire leur accord de volontés conscientes, sérieuses et non viciées.

10

Il permet d'éviter l'arbitraire et détermine les comportements qui sont conformes à l'éthique dominante. Deux grandes catégories de droit : Droit privé : il organise les relations entre les personnes (contrat de vente, bail etc.) Concerne aussi tout ce qui se rapporte à la famille (mariage, divorce, succession). Une personne physique = un individu. Une personne morale = un organisme (n'a pas de matérialité en tant que tel). Droit public : tout ce qui met en œuvre la puissance publique. (Exemple type : le droit fiscal) + Droit mixte : droit pénal ; délit/contravention. Le contentieux se fait devant les tribunaux civils mais c'est la société qui est poursuivie. Lorsque l'on parle de droit du travail privé = on parle du droit applicable aux salariés et aux employeurs dedroit privés, liés par un contrat de travail. Le contrat de travail : A pour but d'organiser les rapports individuels et collectifs dans l'entreprise. Lorsque l'on parle de relation individuelle de travail = on se centre sur le contrat de travail et son application. Les relations collectives : toutes les relations avec le personnel (sauf délégués syndicaux). Bientôt grâce aux ordonnances Macron, on pourra parler de comité social économique. Il traite des conditions de travail, droit du travail pour défendre l'intérêt commun des salariés. Le droit du travail peut être soumis au respect des règles d'ordre public. La règle d'ordre public : une règle à laquelle j'ai interdiction de déroger, obligation de respecter. Le contrat de travail : Est constitué de trois éléments : - Exécution d'un travail matériel ou immatériel - En contrepartie d'une rémunération fixe ou variable - Le tout placé sous le lien de subordination de l'employeur. Le contrat intérim : Relation entre : - Entreprise de travail temporaire - Entreprise utilisatrice - Travailleur intérimaire. Le contrat de travail se trouve entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur intérimaire, mais il est soumis aux conditions d'exécution de l'entreprise utilisatrice. Il y a des milliers de rapports entre les gens : quelqu'un travaille pour un autre. Par exemple, le médecin privé traite un patient; il travaille pour lui. Un fonctionnaire cantonal. Une ménagère travaille à la maison. Un prisonnier travaille à la prison. Un ouvrier travaille dans l'usine. Le droit du travail ne s'applique que pour cette dernière situation comme, par exemple, les employés de commerce. Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

La situation du fonctionnaire est donc hors du droit du travail. Idem pour le prisonnier... Mais presque toutes les personnes travaillent dans le cadre d'un contrat privé. Le menuisier, le médecin, la ménagère dans le cadre privé. Par exemple, la ménagère doit travailler selon le droit de la famille. Ce contrat privé doit régler un rapport de spécialité. Et ici des postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

Le droit du travail est né dans l'industrie avec l'ouvrier industriel. Le champ d'application a été élargi. La base de tout le droit du travail est un contrat privé. Il y a droit du travail que s'il y a ce contrat.

Si A ne fournit pas sa prestation principale, l'employeur ne paie pas le salaire CO 119 II. Mais, pour le contrat du travail, CO 324a l'employeur doit quand même payer le salaire pour une période limitée, la question principale : qui peut profiter de la protection du droit du travail? Le droit du travail = droit privé et public qui régit le travail dépendant effectué sur la base d'un contrat privé. Il s'agit du Droit privé et Droit public. Les employeurs et les travailleurs n'ont commencé qu'avec du droit privé. La PG du CO.

Il y avait des contrats de travail, mais que des contrats innombrables seulement régis par la PG. Une fois, les individus libérés, ils peuvent librement conclure un contrat et cette liberté contractuelle les protège suffisamment selon les idées révolutionnaires du XIXe. Mais la liberté contractuelle ne fonctionne pas. Dans le cadre d'une économie libre, les intérêts de l'employeur et du travailleur doivent concorder. Mais le bargaining power, le pouvoir de négocier est inégal. Le pouvoir de l'employeur est plus fort que celui du travailleur. Il y a un marché du travail. Historiquement, l'offre est plus grande que la demande. Pour une place, il y a plusieurs postulants. Exception dans les années 60. Si l'employeur est raisonnable, il achète le travailleur avec un prix qu'il peut dicter, décider. Plus l'offre est grande, plus le prix s'abaisse. Donc les intérêts des travailleurs pas suffisamment protégés. On a donc commencé à intervenir au niveau du droit public pour limiter la liberté contractuelle de l'employeur. Par exemple, limiter la protection spéciale du travailleur. Par exemple, le travailleur tombe malade. Quelle serait la situation juridique sans les règles spéciales, si on appliquait la PG du CO.

pas ok! n'oubliant pas la durée de travail minimal de 3 mois.Durée du devoir de payer le salaire : Si toutes les considérations sont remplies, l'employeur est tenu de payer le salaire, il y a une limite dans le temps. 3 semaines durant la 1^{re} année, et pour la suite nonmentionnée mais par convention on peut se référer à l'échelle bernoise ou zurichoise. Le nombre d'années est pris en compte, comme les circonstances personnelles, principe de l'équité.Crédit annuel de salaire Si 1^{re} année de service -> crédit annuel de 3 semaines. On décompte le nombre de jours ou on a pas tafé et si ça dépasse 3 semaines, les jours en plus ne sont pas payés.324a al CO : Régime conventionnel dérogatoire : Salaire en cas d'empêchement non fautif, si on ne prévoit doit être au moins équivalent au régime conventionnel. En pratique on substitue le devoir de payer le salaire de l'employeur pour une souscription à une assurance ce qui libère l'employeur du paiement. Bonne planification pour l'employeur et pratique en cas d'incapacité durable pour l'employé. Assurance facultative de perte de gain (80% Mais sur du plus long terme). - montant de 80% - théoriquement le travailleur touchera 80 % durant 2 ans (720 jours) - souvent délais d'attente - l'assurance peut ne rien payer durant les deux 1er jours, cela est admissible (éviter les surcoups administratifs) - Primes : il faut au moins que l'employeur paie la moitié des primes. - Equivalence abstraite réalisée.324b CO : Régime de l'assurance obligatoire : Salaire en cas d'empêchement non fautif du travailleur; LAA en dessous de 8h de taf / semaine la LAA n'intervient pas, donc là, il faut souscrire une assurance privée ou en revient à 324 a CO. LF sur le régime des allocations pour perte de gain en cas de maladie LAPG. Elle verse le 80% du salaire pendant 14 semaines, les indemnités sont plafonnées à 172.- par jour c'est à dire qu'une meuf cadre ne touchera pas tout son salaire. La jurisprudence n'a encore jamais tranché sur le fait de savoir s'il faut compenser. Conditions de 324b : même que pour 324a, oblige l'employeur à compléter, bien qu'il y ait une assurance. Il devra compléter pour celui qui a un haut revenu, la différence d'avec les 80% ainsi que la différence avec le délai d'attente.Protection de la personnalité du travailleur 328 - 328b COPrincipe généraux :328 al CO ;La protection de la personnalité: Les atteintes à la personnalité sont propices sur le lieu de travail, on y passe beaucoup de temps. Ensemble des valeurs essentielles d'une personne, physique, psychique, affectives, sociales est la personnalité. Cela comprend la santé, le bonheur, la réputation, etc. la conception de la protection évolue, de nos jours on considère que cela génère de vraies obligations d'agir. L'employeur a un devoir de prévention, la passivité ne suffit plus. Voir 101 CO: la protection de la personne devient un desL employeur sait ce qu'il devra payer à chaque employé et peut donc prévoir le painmenet de une salaire pendant les vacances. Plus la personne a un statut élevé, plus cela paraît envisageable qu'on puisse être atteignable même en vacance. Principe : 4 semaine pour les plus de 20 ans. Par contre d'autre chose incomplète, fixation proportionnelle et cela commence dès le 1er jour de taf.Incapacité de travail pendant les vacances Malade durant les vacances : voirie cas des No 6. Si comme empêchement non fautif, grave, durée, preuve, avertissement, diligence...Réduction des vacances check ca !!!! Il arrive que l'employeur ait le droit de réduire les vacances. Comme dans le cas où l'employé n'aurait pas effectué sa prestation. Il y a un délai d'attente délai , carence 1 mois 1mois1 empêchement dû à la faute du travailleur (3 semaines, ok 5 semaines -> réduc) al empêchement dû à une cause inhérente al empêchement dû à la grossesse al dérogation possible (si réglementation offre au travailleur 329c CO . La date des vacances : En principe fixe la date en tenant compte des intérêts de chacun et de l'entreprise. Il faut par exemple respecter la bonne foi, annoncer ses intérêts ce qui permet de mieux s'organiser. Al principe : 2 semaines consécutives pour faire le vide et se couper du taf plus 1 semaine plus 1 semaine. On ne peut pas ne pas en prendre et prendre 6 mois après 5 ans., le travailleur peut réclamer ses vacances dans les 5 ans. Al : dates imposées par fermeture de production, etc. Pour les job de vacances les vacances sont rémunérées à 8 %. L'employeur ne peut pas imposer au travailleur qu'il prenne des vacances durant son délai de congé. Les vacances peuvent être imposé si le travailleur ne veut pas en prendre. La notification de congé durant les vacances est possible a part que le travailleur ne fera sûrement pas suivre son courrier pendant ses vacances donc, c'est le jour où il rentrera qui sera fait pour les délais de congé.329d CO : Paiement du salaire afférent aux vacances Le droit d'être rémunéré durant ses vacances.Interdiction de remplacer ses vacances par du salaire On ne peut pas demander de l'argent en plus et ne pas prendre de vacance. Exception pour les contrats à temps partiel irrégulier (avec les 8%). Exception en cas de fin prématurée des rapports de travail (licenciement immédiat).Travail au black pendant les vacances Interdit l'caractère illicite.Congés spécifiques Congé jeunesse : 329e CO : congé non payé permettant aux jeunes de faire des activités culturelles. Congé maternité 329 f CO : accordé par l'employeur pour 14 semaines (payé par l'AD).330 CO Certificat de salaire : Chaque mois l'employeur doit en fournir un330a CO Certificat de travail : Cela sert à la gloire personnelle mais aussi utile pour les prochains emplois. C'est une obligation de l'employeur d'en fournir un si le travailleur le demande. Pas besoin d'attendre la fin des rapports de travail. Un par année peut être intéressant et exigible. 10 ans pour en demander un. Il y a le type ordinaire ou complet et le type réduit. Rendu sous la forme écrite, signé et daté, contenant le nom de l'employeur, raison sociale, rédigé par une personne compétente. Il doit contenir la nature de l'activité, la durée, la qualité du travail et l'attitude du travailleur. Ne devrait pas indiquer d'éléments négatif (doctrine contredite). La forme réduite c'est pareil mais en moins complet. Si le travailleur n'est pas d'accord avec le certificat il peut agir en action en rectification ou en action en délivrance si l'employeur refuse de lui en délivrer un. On peut dire que ca a une valeur patrimoniale mais difficile à estimer.L'extinction des contrats de durée déterminée 334 COC'est celui qui donne lieu au plus de litiges, c'est souvent à ce moment qu'on réclame ce qui nous est dû (heures suppl. Vacances). A l'alinéa 1 on trouve le principe, le contrat se termine par lui-même, pas besoin de le résilier. Il y a cependant le cas des contrats successifs, ou contrats en chaîne : le contrat se renouvelle de lui-même pour une durée déterminée. Ce n'est pas interdit par la loi. A l'alinéa 2 on parle de la reconduction tacite, il se reconduit automatiquement, si l'employeur ne dit rien et ceci, pour une durée indéterminée. A l'alinéa 3 on parle du régime des contrats conclus pour plus de 10 ans, le principe, ils sont valables mais au delà, cela peut être un engagement excessif, il est dès lors facile de le résilier.L'extinction des contrats de durée indéterminée 335 à 335 c COPour le résilier, l'employeur doit y mettre fin. Le principe se trouve à l'al. 1, chaque partie peut le résilier (égalité des parties). Pas de forme spécifique, si ce n'est pas la manifestation de volonté, même par acte concluant ; ne plus travailler. Le congé est une déclaration unilatérale en principe. On considère aujourd'hui que la notification doit arriver dans la sphère de puissance du destinataire. Le congé notifié par lettre signature : dès qu'on reçoit l'avis! La résiliation d'un commun accord : si on ne tient pas compte du délai de résiliation, selon les principes généraux du droit pas de prob. Mais au niveau du droit du travail, il y a un problème à cause des règles qui protègent le travailleur. (indemnité de départ, paiement. On considère que ce genre de résiliation est une concession du travailleur, on