**2 – 3 Le travailleur**

**Doc : Le travail des enfants**

« Où vont tous ces enfants dont pas un seul ne rit ?

Ces doux êtres pensifs que la fièvre maigrit ?

Ces filles de huit ans qu'on voit cheminer seules ?

Ils s'en vont travailler quinze heures sous des meules ;

Ils vont, de l'aube au soir, faire éternellement

Dans la même prison, le même mouvement

Accroupis sous les dents d'une machine sombre,

Monstre hideux qui mâche on ne sait quoi dans l'ombre,

Innocents dans un bagne, anges dans un enfer,

Jamais on ne s'arrête et jamais on ne joue.

Il fait à peine jour, ils sont déjà bien las… »

Victor Hugo, « Mélancholia », *Les Contemplations, Livre III*

Quelques dates à retenir :

* droit de grève : 1864
* création des inspecteurs du travail : 1874
* loi sur les accidents de travail : 1898
* instauration des congés payés : 1936
* Sécurité sociale : 1945
* Assurance chômage : 1958
* 35 heures : 2000



**Document 1 : 18 mois de contrats précaires**

**«**LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'entre le 2 juin 2006 et le 6 janvier 2008, M. X... a occupé au sein de la société Autoroutes du sud de la France, le même emploi de receveur de péage aux termes de trente-deux contrats précaires conclus pour le remplacement de salariés absents – dix neuf contrats à durée déterminée puis treize missions d'intérim conclues par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire Vediorbis à compter du 1er janvier 2007 -, certains conclus pour quelques jours, d'autres pour plusieurs semaines et pour la totalité d'entre eux "à temps partiel modulable", les heures de travail étant "réparties suivant le tour de service qui sera précisé par le chef de district" ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification des relations contractuelles en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 juin 2006 au sein de la société Autoroutes du sud de la France et obtenir paiement de diverses sommes ; […]

Attendu qu'il résulte de ces textes que la possibilité donnée à un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs ou à une entreprise utilisatrice de recourir à des missions d'intérim successives, avec le même salarié pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente ; qu'il en résulte que l'employeur ou l'entreprise utilisatrice ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement ou aux missions d'intérim pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations que, sur une période de dix-huit mois, le salarié avait été occupé sur le même emploi de receveur de péage, suivant une succession de trente-deux contrats à durée déterminée et missions d'intérim espacés de brèves interruptions, ce dont il résultait qu'il occupait durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ce motifs

CASSE ET ANNULE […] l'arrêt rendu le 4 février 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse […]

CONDAMNE la société Autoroutes du Sud de la France aux dépens »

Source : *Legifrance*

**Doc : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée**

Entre les soussignés :

- La Société Garaphe dont le siège social est situé 56 rue des friches à Lyon 69 000, représentée par Mme Dupont-Fauville agissant en qualité de directrice des ressources humaines d'une part,

et Monsieur Jean Wiaz demeurant 3 rue d’Alsace à Lyon 69 000 d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1. **Engagement**

M. Wiaz qui se déclare libre de tout engagement, est engagé en qualité d’attaché commercial sous réserve des résultats de la visite médicale d’embauche, à compter du 10 septembre 2013.

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent contrat est régi par les lois et règlements en vigueur et par la convention collective nationale de la métallurgie.

Conformément à la législation en vigueur, la Société Garaphe a déclaré préalablement à son embauche M. Wiaz auprès de l’URSSAF de Lyon.

M. Wiaz est informé qu’il peut en application de la loi de 1978 obtenir communication et effectuer les éventuelles rectifications des informations transmises.

1. **Fonctions**

M. Wiaz exercera l’emploi d’ingénieur biomédical, niveau 2, coefficient 150 selon la convention collective des ingénieurs et cadres[[1]](#footnote-1).

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif ni un caractère définitif :

* Créer et suivre un plan d'équipement médical pour un établissement et conseiller la direction pour les achats, en respectant un budget et les réglementations sanitaires en vigueur.
* Réaliser une politique de maintenance, en coordonnant une équipe de techniciens et en veillant au bon fonctionnement du matériel.
* Assurer la vieille technologique et réglementaire, en réactualisant ses connaissances techniques.
* Former les utilisateurs aux matériels médicaux.
1. **Rémunération et tickets restaurants**

En contrepartie de ses fonctions, M. Wiaz percevra un salaire brut annuel de 40 000 €, payés sous forme de salaires mensuels de 3500 €.

Comme tous les autres salariés de l’entreprise, il bénéficiera des tickets - restaurants.

1. **Période d’essai et préavis**

Le présent contrat ne deviendra ferme qu’à l’issue d’une période d’essai de semaines[[2]](#footnote-2) et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l’aptitude de M/Mme X.

Au cours de la période d’essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni préavis, ni indemnités par l’une ou l’autre des parties.

1. **Lieu de travail**

M. Wiaz exercera ses fonctions dans la société Garaphe sise à Lyon. La société Garaphe se réserve le droit de demander à M. Wiaz d’effectuer des déplacements temporaires de courte durée ne nécessitant pas de changements de résidence.

1. **Horaires de travail**

M. Wiaz travaillera selon les horaires de travail applicables dans l’entreprise. Ses horaires de travail seront les suivantes : 35 heures réparties du lundi au vendredi de 9 heures à 12 heures et de 13 heures 30 à 17 heures.

Il pourra être demandé au salarié d'effectuer des heures supplémentaires, dans les conditions fixées par la loi, la convention collective.

1. **Rémunération**

En rémunération de son activité, M. Wiaz percevra une rémunération brute mensuelle de 3100 euros pour 35 heures mensuelles.

1. **Frais professionnels**

M Wiaz sera remboursé chaque mois de ses frais professionnels sur présentation des justificatifs, en fonction des modalités de remboursement fixées par l'entreprise en vigueur à la date à laquelle les frais ont été engagés.

1. **Congés payés**

M. Wiaz bénéficiera des congés payés institués en faveur des salariés de la société Garaphe soit 30 jours par ans.

La période de ces congés est déterminée par accord entre la direction et M. Wiaz après consultation des délégués du personnel.

1. **Clause de confidentialité**

M. Wiaz s'engage, tant pendant la durée du présent contrat, qu'après sa cessation, à observer la discrétion la plus absolue sur les informations de toute nature concernant le fonctionnement et les activités de la société Garaphe d'une part, et les clients de cette société d'autre part.

Il s'engage à ne communiquer à des tiers aucune indication sur les travaux, inventions, procédés, méthodes de la société Garaphe qui seront portés à sa connaissance et à ne divulguer, en aucune façon, les indications qu'il pourrait recueillir du fait de ses fonctions sur tout ce qui touche à l'organisation de la société et à ses relations commerciales.
Il s'engage à ne sortir aucun document de la société ou tout autre support numérique qui ne lui soit pas personnel, sauf autorisation expresse de l’employeur.

1. ***Clause* de non concurrence**

En cas de rupture  du présent contrat pour quelque cause que se soit, M. Wiaz s'engage à ne pas travailler, à quelque titre que ce soit pour une entreprise ayant une activité concurrente de celle de la société Garaphe, ou à ne pas s'intéresser directement ou indirectement à toutes  activités pouvant concurrencer les activités de la société Garaphe. Les activités susmentionnées ne pourront être exercées pendant une durée de 3 ans à compter de la cessation du contrat, sur le territoire européen.

1. **Période d’essai, visite médicale**

Le présent contrat ne deviendra ferme qu’à l’issue d’une période d’essai de semaines[[3]](#footnote-3) et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l’aptitude de M/Mme X.

Au cours de la période d’essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni préavis, ni indemnités par l’une ou l’autre des parties.

Fait à Lyon le 01/09/2013 en deux exemplaires originaux

Pour la Société, Mme Dupont-Fauville et le salarié M. Wiaz. »



**Document : Un facteur enchaîne 22 ans de CDD à La Poste**

**«**Un facteur corrézien, qui a aligné 22 ans de contrats à durée déterminée, a obtenu jeudi du Conseil de prud'hommes de Tulle la condamnation de La Poste, qui devra lui verser un total de 36.577 euros pour «comportement fautif».

Jean-Claude Vialle, 45 ans, atteint aujourd'hui d'une grave maladie, avait travaillé au service de La Poste pendant 22 ans en CDD, dont «un nombre très important présentaient des irrégularités», puis, pendant 3 ans en contrats à durée indéterminée à temps partiel qui « présentaient les mêmes désagréments » que les CDD, selon le jugement des prud'hommes.

Le postier, représenté à l'audience du 7 octobre par son délégué syndical CFTC, […] a obtenu la requalification de ses contrats précaires en CDI à temps complet de 1976 à 2001.

La Poste a été condamnée à payer 18.000 euros de dommages et intérêts (la moitié de ce que réclamait M. Vialle), 9.169 euros d'indemnité de requalification, 7.908 euros à titre de rappel de salaire et 1.500 euros de frais de justice. »

Source **:** <http://www.liberation.fr/economie/01012300636-un-facteur-enchaine-22-ans-de-cdd-a-la-poste>, 5 novembre 2010

**Doc :** **Sanctions disciplinaires dans le secteur privé**

« *Agissements condamnables*

Les agissements pouvant entraîner une sanction disciplinaire sont notamment :

- le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service

- le refus de se conformer à un ordre de l’employeur,

- le non-respect de l’obligation de discrétion et de loyauté,

- les critiques, injures, menaces, violences,

- les erreurs ou négligences commises dans le travail,

- tout acte de harcèlement (sexuel ou moral).

*Différents types de sanctions*

Le comportement fautif du salarié peut entraîner l'une des sanctions suivantes :

- avertissement verbal[[4]](#footnote-4) ou écrit,

- blâme,

- mise à pied,

- mutation,

- rétrogradation,

- licenciement pour faute réelle et sérieuse,

- licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

*Sanctions interdites*

Même en cas de comportement fautif du salarié, l'employeur n'est pas autorisé à prononcer les sanctions suivantes :

- sanctions pécuniaires ou amendes,

-sanctions discriminatoires

-sanctions prises à l’encontre d’un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral

-sanctions qui font suite à l’exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent

-sanctions qui font suite au refus du salarié, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

-sanctions liées à l’exercice normal du droit de grève.

*Contester une sanction :*

Le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l’employeur, par écrit ou par l’intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes.

Celui-ci jugera de la régularité de la procédure et de la justification de la sanction.

Il peut annuler la sanction, sauf s’il s’agit d’un licenciement. Dans ce cas, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2234.xhtml>

**Document: Une loi pour mettre fin aux 350 heures de grève par an dans l’aérien**

« Trois départs en vacances, trois grèves: en août, novembre et décembre dernier. C'est pour mettre fin à la débauche de mouvements sociaux dans le secteur aérien que l'UMP présente mardi à l'Assemblée nationale un texte sur le «service garanti» dans le transport aérien, calqué sur le texte de 2007 qui a fait ses preuves dans le transport terrestre, notamment à la SNCF et à la RATP.

Le ministre des Transports, Thierry Mariani, qui évoque le sujet depuis la grève du personnel navigant commercial d'Air France, durant le week-end de la Toussaint, a livré lundi matin des détails sur ce texte dans les colonnes du *Parisien*. Un texte qui sera présenté par le député UMP, Eric Diard, avec le soutien du ministre.

Concrètement, le projet de loi prévoit que les salariés grévistes se déclarent 48 heures avant le début du mouvement pour permettre à leur entreprise de s'organiser afin d'assurer le meilleur niveau de trafic possible et surtout d'annoncer avec fiabilité son programme de vol. La proposition de loi prévoit même «une sanction disciplinaire» pour ceux qui ne se plieraient pas à cette obligation. En amont, obligation est également faite à la direction des entreprises et à ses syndicats de renforcer le dialogue social pour éviter les grèves.

[…] Très remontés contre ce projet de loi, les syndicats de l'aérien dénoncent une atteinte au droit de grève. Le principal syndicat de pilotes, le Syndicat national des pilotes de ligne (SNPL), a d'ailleurs annoncé qu'il allait déposer un préavis de grève de quatre jours au début du mois de février pour protester contre la proposition de loi. «On n'en veut pas, on se battra contre parce que c'est clairement une atteinte au droit de grève», a expliqué l'un de ses dirigeants en fin de semaine dernière. »

Source : Fabrice Amedeo, le Figaro.fr, 23 janvier 2012

1. La classification repose sur la définition de l'emploi entendu comme l'activité exercée par un salarié dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution ...) varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, laquelle est au premier chef conditionnée par sa taille. Pour définir l'emploi, l'employeur recourt dans un premier temps au guide de profil des emplois défini par la convention collective dont on dépend – consultable sur Legifrance. Ainsi on peut retrouver coefficient hiérarchique, niveau qui correspondent à un plancher de rémunération (et non un maximum). [↑](#footnote-ref-1)
2. Aucune période d’essai ne peut être supérieure à ce que prévoit la convention collective. [↑](#footnote-ref-2)
3. Aucune période d’essai ne peut être supérieure à ce que prévoit la convention collective. [↑](#footnote-ref-3)
4. **À noter :** la simple observation verbale n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire. [↑](#footnote-ref-4)