

18.5 / 20

Concours / Examen : ..... Inspecteur du travail .....  
Externe / Interne / 3ème concours : ..... Externe .....  
Intitulé de l'épreuve : ..... Droit du travail .....

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

## Questions à réponses courtes

1. Le contrat à durée déterminée déroge au droit commun. Ses motifs de recours sont par cette raison strictement encadrés par le code du travail. Nous rappelons d'abord la liste des motifs de recours au contrat à durée déterminée autorisée, avant de revenir sur les règles de formalisme qui entourent ces motifs.

- les motifs de recours autorisés pour le contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée n'est autorisé que pour les activités temporaires. Il est interdit de recourir au contrat à durée déterminée pour des activités permanentes. Les motifs autorisés sont les suivants :

- le remplacement d'un salarié (par arrêt maladie ou congé de formation par exemple)
- le remplacement d'un chef d'entreprise, d'un indépendant ou de profession libérale
- le contrat d'usage, lorsqu'il est d'usage dans une profession ou dans un secteur d'activité, de ne faire usage qu'au travail temporaire.
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité

N°  
..11/10

- le contrat saisonnier
- le contrat à objet défini, réservés aux chercheurs
- les contrats d'aide au retour à l'emploi.

Il faut également préciser qu'il est interdit de recourir au contrat à durée déterminée pour remplacer des salariés grevés.

- les règles de formalisme qui entourent le motif.

Par prudence un contrôle efficace concernant les recours au contrat à durée déterminée, ce contrat doit suivre un formalisme strict.

Le motif doit aussi figurer sur le contrat de travail parmi les autres mentions obligatoires (que sont la durée, le terme du contrat, le poste, la qualification, l'existence d'une période d'essai si elle existe ou la possibilité éventuelle d'un renouvellement)

L'inscription du motif permettra de vérifier que le recours au contrat à durée déterminée est bien autorisé. Si le motif n'est pas inscrit dans le contrat de travail, il sera automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée.

2. Les modes collectifs de ruptures de contrat de travail sont en général liés à l'activité économique de l'entreprise, à ses adaptations dans un environnement concurrentiel et aux difficultés qu'elle peut rencontrer. On peut en citer deux : le licenciement par motif économique et la rupture conventionnelle collective, que nous aborderons successivement

- le licenciement par motif économique collectif

Le licenciement par motif économique peut être individuel mais nous n'aborderons ici que sa dimension collective. Nous reviendrons sur sa qualification et sa justification<sup>(2)</sup> avant d'en énoncer les procédures spécifiques qu'il suit en fonction de sa dimension (plus ou moins de 10 salariés licenciés sur une période de 30 jours) par les entreprises de plus de 50 salariés.

(2) et obligations générales

- qualification et justification et obligations communes

Le licenciement par motif économique est un licenciement dont le motif est non inhérent à la personne du salarié. Il doit reposer sur une cause économique qui correspond à l'une des quatre situations suivantes : les difficultés économiques (mesurées par des indicateurs tels que la baisse des commandes ou l'exploitation brut d'exploitations) ; les mutations technologiques, liées à l'introduction de nouvelles technologies ; la restructuration de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, par laquelle il s'agit de caractériser une menace sérieuse ; la cessation d'activité (pour cause de départ à la retraite de l'employeur ou toute autre raison). Le licenciement économique doit également comporter un élément matériel, soit la suppression d'emploi, la transformation d'emploi ou la modification du contrat de travail qui résultent de l'une de ces causes économiques.

Quelle que soit la dimension du licenciement économique, l'employeur doit s'assurer qu'il a rempli ses obligations d'adaptation et à l'emploi des salariés. D'autres obligations sont valables quelle soit la dimension du licenciement économique : l'employeur doit veiller à respecter son obligation de reclassement en amont du licenciement. Il doit assurer une priorité de

reembauchage à tous les salariés qui en font la demande et doit leur fournir un contrat de sécurisation de l'emploi (pour les entreprises de moins de 1000 salariés) ou un congé de reclassement (pour les entreprises de plus de 1000 salariés).

- des procédures distinctes selon la dimension du licenciement

Les procédures diffèrent selon le nombre de salariés licenciés sur une période donnée. Cette procédure concerne les entreprises de plus de 50 salariés si l'employeur licencie entre 2 et 9 salariés sur une période de 30 jours, il devra d'abord consulter l'avis du comité social et économique de l'entreprise. Au moins deux versions doivent se tenir : l'une sur la restructuration de l'activité, l'autre sur les licenciements économiques. Le CSE doit disposer des informations nécessaires pour rendre un avis, notamment à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) de l'entreprise. Il peut également recourir à un expert (par exemple un comptable) qui sera mis en charge au moins partiellement (min 80%) par l'employeur. Il devra rendre un avis dans les délais et l'employeur devra lui répondre de manière motivée. Si la décision est prise sans consultation du CSE ou si la procédure est irrégulière, le CSE pourra saisir le juge administratif pour suspendre les décisions de l'employeur et entamer une procédure régulière. L'information de licenciement économique doit être donnée à la direction régionale de l'emploi, de l'économie, du travail et des solidarités qui vérifiera la régularité de la procédure d'information / consultation du CSE.

Si l'employeur licencie plus de 10 salariés en 30 jours, il a l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en plus de la procédure d'information consultative du CSE. Le plan de sauvegarde de l'emploi peut soit être mis en place par accord collectif conclu de manière négociative par les syndicats représentatifs, sous possibilité de référendum, soit par une décision unilatérale de l'employeur. Le PSE doit contenir au minima les mesures inscrites dans les dispositions légales qui visent à éviter au maximum les licenciements (par des mesures de reclassement interne, des formations, une aménagement du temps de travail

18.5 / 20

Concours / Examen : ..... Inspecteur du travail .....  
Externe / Interne / 3ème concours : ..... Externe .....  
Intitulé de l'épreuve : ..... Droit du travail .....

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

et à accompagner les salaires dont le licenciement n'a pas pu être évité (par des mesures de reclassement externes). S'il s'agit d'un accord collectif, celui-ci sera validé par la DIREETS dans les 15 jours, s'il s'agit d'une décision unilatérale, elle sera homologuée par la DIREETS. Sachant que le contrôle d'une décision unilatérale sera plus approfondie et concernera également le contenu du PSE, tandis que le contrôle d'un accord regardera surtout la régularité de la procédure.

Quelle que soit la procédure suivie, un recours est possible devant le juge administratif concernant la validité et l'homologation du PSE, ainsi que devant les juges civils pour les salariés qui voudraient voir reconnaître leur licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse, notamment en cas de ~~de~~ succès devant le juge administratif.

La procédure a suivi en cas de licenciement économique est lourde et stricte. D'autres modes de rupture collective du contrat de travail ont été mis en place pour alléger cette procédure. C'est le cas de la rupture conventionnelle collective.

• La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective a été mise en place pour répondre aux plans de départ volontaires. Elle a lieu en cas de besoin par l'entreprise de s'adapter aux mutations technologiques

N°

5/10

ou par répondre à des enjeux de compétitivité.

La rupture conventionnelle collective s'effectue par un accord collectif signé entre l'employeur et les syndicats représentatifs. L'accord doit avoir reçu la signature des syndicats représentatifs aux dernières élections professionnelles. Le recours au referendum n'est pas possible.

L'accord doit comprendre des dispositions comme le nombre d'emplois concernés, les critères de départage entre les candidats, les modalités par lesquelles les candidats se portent volontaires, ou encore les mesures d'accompagnement aux salaires.

La convention doit ensuite être transmise à la DIRECCTE qui doit la valider dans les 15 jours.

Une fois l'accord valide, s'il s'agit de ruptures individuelles classiques avec notification à un employé préalable, qui précise le motif, la date et la possibilité pour le salarié de se faire accompagner par un salarié de son choix en cas de présence de représentant du personnel, ou par un conseiller du salarié à défaut, un employé qui rappelle le montant des indemnités et la date de rupture, avec les avantages prévus dans l'accord. L'employeur envoie ensuite après un délai de deux jours minimum la convention à la DIRECCTE pour homologation dans les 15 jours.

Ce deuxième mode de rupture collective permet ainsi d'atténuer les règles de rupture.

3. Il existe deux formes de discrimination définies par le code du travail: la discrimination directe et indirecte. Ces deux formes de discrimination ont des définitions qui s'inspirent de la jurisprudence européenne. Nous rappelons leur définition avant d'illustrer selon cinq motifs.

— définition de la discrimination directe et indirecte.

La discrimination directe se produit lorsqu'à situation comparable, un salarié est traité de manière moins favorable qu'un autre salarié ne l'est, l'aura été ou ne l'aurait été. Et ce, par des raisons non justifiées mais qui reposent sur l'un des critères prohibés par le code du travail (âge, sexe, orientation sexuelle...)

La discrimination indirecte se produit lorsqu'une mesure apparemment neutre a pour effet de traiter moins favorablement un salarié ou une catégorie de salariés, rassemblés selon un critère prohibé par le code du travail.

La discrimination est interdite à toutes les phases du contrat de travail, de l'embauche à la rupture du contrat de travail, en passant par toutes les phases de son exécution.

— illustration par cinq motifs.

L'article L. 1132-1 du code du travail liste des différents critères discriminatoires, parmi lesquels on trouve le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine supposée du salarié, une situation de handicap.

L'entreprise de travail temporaire Adacco est par exemple jugée depuis septembre dernier par le ~~tribunal~~ tribunal racial des travailleurs ~~temporaires~~ temporaire.

Dans une affaire moins récente, la Cour de cassation a reconnu la discrimination d'une personne homosexuelle qui a passé un examen pour être promue à un poste de directeur et qui est la seule à ne pas avoir trouvé de poste parmi celles qui ont réussi l'examen:

On reconnaîtra également la discriminatoire d'une salariée femme moins bien payée que ses homologues masculins par un niveau de diplôme, d'expérience et d'ancienneté équivalent ; d'une personne en situation de handicap qui n'a pas reçu en échange d'embauche de fait de son handicap, ou en core d'un salarié de 54 ans qui n'évolue plus dans sa carrière du fait de son âge.

Il faut enfin noter que toute mesure discriminatoire (liens de travail ou autre) est nulle.

Cas pratique.

Les renseignements en droit du travail me signalent en tant qu'inspectrice du travail un hôtel restaurant qui ne tient pas de décompte du temps de travail alors qu'aucune convention collective du temps de travail n'est mis en place.

En tant qu'inspectrice du travail, j'ai par ailleurs d'appliquer les dispositions légales. Les obligations pour un employeur dans le domaine de la durée du travail sont les suivantes :

Chaque employeur est tenu de respecter les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que les durées minimales de repos :

- durée de 10h de travail par jour, 8h par les jeunes travailleurs. Une durée allant jusqu'à 12h peut être négociée par accord collectif.
- durée de 46h ~~par~~ max de travail par semaine, en moyenne (avec possibilité de reporter jusqu'à 46h par accord collectif).
- durée de 48h par semaine max de travail
- durée minimale de 11h de repos par jour
- durée minimale de 26h + 11h quotidiennes, soit 35h de repos par semaine.
- respect des pauses de 20 minutes toutes les 6 heures.



18.5 / 20

Concours / Examen : ..... Inspection du travail  
Externe / Interne / 3ème concours : ..... Externe  
Intitulé de l'épreuve : ..... Droit du travail

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

Afin de respecter ces durées de travail, le principe est l'horaire collectif, qui correspond à une unité collective à tout le monde entre et sort aux mêmes horaires de l'entreprise. Dans ce cas les horaires doivent être affichés dans l'entreprise avec temps de repos et inscriptions des heures supplémentaires collectives. Les horaires doivent également être transmis à l'inspecteur du travail.

Si cette procédure n'est pas respectée, l'employeur se trouve en situation d'horaire individuelle. Dans ce cas il est dans l'obligation d'amener un décompte individuel des heures :

- il doit par tous les moyens, enregistrer quotidiennement les heures d'entrée et de sortie du personnel.
- il doit également mettre en place un système de décompte du temps de travail hebdomadaire par pouvoir compter les heures supplémentaires.

Lors des entretiens annuels, il doit également s'amener que la charge de travail des salariés n'est pas trop importante. Cela fait partie de ses obligations de santé sécurité (L. 4121-1).

L'absence d'affichage des horaires collectifs laisse supposer que l'hôtel-restaurant est en horaire individuel. Lors d'une première visite (garantie par le droit d'entrée), je demande à l'employeur de me présenter le document de décompte des heures individuelles. Si il ne sait toujours pas me présenter ce document, je demande les bulletins de paie et les

N°  
3110

comparant au planning pour voir si les heures supplémentaires ont été correctement inscrites et prises en compte. Si je constate un décalage, l'absence d'inscriptions des heures supplémentaires sur les bulletins de paie constituerait un premier indice de dissimulation de travail salarié, pénalisé par la loi (3 ans de prison et 15 000 € d'amende comme peine maximale pour une personne physique).

Mon droit d'enquête me donne également le droit d'interroger n'importe quel salarié de l'entreprise pour connaître leurs heures de travail effectuées et voir si leurs temps de repos sont bien respectés et que leurs heures supplémentaires sont comptées.

J'inscris ces constats dans une lettre d'observations que je transmets à l'employeur.

Lors d'une deuxième visite, je vérifie si les documents de décompte de travail ont bien été produits. Je peux également venir à plusieurs reprises pour constater les heures réellement effectuées.

Si les documents de décompte ne peuvent pas m'être présentés et que les constats établis indiquent un non respect des durées maximales de travail et durées minimales de repos, je serai en mesure de dresser un procès-verbal pour relever cette infraction.

Si des preuves suffisantes l'établissent (élément matériel et intentionnel), je peux également choisir d'ouvrir mon procès-verbal par travail dissimulé.

Lined writing area with horizontal ruling lines.

Lined writing area with horizontal ruling lines.