**Plan de cours Capacité en droit 2e année**

**Droit social**

**Mme Rozez**

**2012-2013**

Introduction

I - Eléments de définition - Représentations

II - Champ d’application

III - Historique

IV - Les sources juridiques

V- L’Organisation juridictionnelle

**PREMIERE PARTIE : LE CONTRAT DE TRAVAIL**

**CHAPITRE 1ER : LA NAISSANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Section 1 - La notion de contrat de travail**

I - Critères

II - Distinction avec d’autres contrats

III - Conditions de validité

IV - Preuve du contrat

**Section 2 - Le recrutement**

I - Principes

A/ Age d’admission au travail

B/ Diffusion des offres d’emploi

C/ Respect des priorités d’emploi et des interdictions

II - Formalités

III- Promesse d’embauche

IV. La période d’essai

A. Source juridique

B. Qualification juridique

C. Durée

1. Principe

2. Application

a) Point de départ

b) Renouvellement

c) Expiration de la période d’essai

D. Rupture de la période d’essai

1. Liberté

2. Rupture abusive de la période d’essai

**Section 3 – Principales clauses du contrat de travail**

I. La clause de non concurrence

A. Validité de la clause

1. Conditions de validité

2. Sanctions du défaut de validité

B . Portée de la clause

1. Sanctions à l’égard du salarié

2. Sanctions à l’égard du nouvel employeur

II. La clause de mobilité

A. Définition

B. Condition de validité

1. Clause écrite

2. Délimitation géographique du périmètre de mobilité

3. Délai de prévenance

4. Respect de la vie privée et principe de proportionnalité

**Section 4 - Le contrat à durée determinee**

I – Cas légaux de recours

A. Principe

B. Applications

A/ Remplacement d’un salarié

B/ Accroissement temporaire de l’activité

C/ Travaux saisonniers

D/ Emplois d’usage

E/ Embauches liées à la politique de l’emploi

II – Recours interdits

III – Forme du contrat

A/ Rédaction d’un écrit

B/ Mentions obligatoires

**CHAPITRE 2 - LES PERTURBATIONS AFFECTANT LE CONTRAT DE TRAVAIL**

**Section 1 - La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail**

I. Principe de la distinction et fondements

1. La force obligatoire du contrat de travail

2. Le pouvoir de direction de l’employeur

II. Application

1. La qualification du salarié

2. La rémunération du salarié

3. Le lieu de travail du salarié

4. La durée du travail et les horaires du salarié

III - Effets

A/ Le changement des conditions de travail

1. En cas d’acceptation du salarié

2. En cas de refus du salarié

B/ La modification du contrat de travail

1. En cas d’acceptation du salarié

2. En cas de refus du salarié

**Section 2 - La suspension du contrat de travail**

I - Causes de suspension

II- Effets de la suspension

**DEUXIEME PARTIE : LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**Chapitre 1er - LA REMUNERATION**

**Section 1 – Le salaire**

(Loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978)

I - Notion

II – Les accessoires du salaire

A/ Avantages en nature

B/ Les primes ou les gratifications

 (prime de rendement, d’assiduité, d’ancienneté, primes de déplacement, de salissure, etc).

C/ Les indemnités

1. Les indemnités de nature salariale

(indemnités de congés payés ou des indemnités compensatrices de préavis)

2. Les autres indemnités

(ex : remboursement d’indemnités kilométriques dès lors que les déplacements sont effectués dans l’intérêt de l’entreprise).

III - La fixation du salaire

A/ Principe de liberté

B/ Limites au principe

1. Les minimas

2. L’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

C/ Paiement du salaire

D/ Preuve de paiement

E/ Protection du salaire

IV – L’épargne salariale (non traitée)

**Chapitre 2 – LE POUVOIR NORMATIF ET DISCIPLINAIRE**

**Section 1 – Le pouvoir normatif de l’employeur**

**Section 2 – Le pouvoir disciplinaire**

I – Le règlement intérieur

A/ Elaboration

1. Obligation légale

2. Procédure

B/ Contenu

1. Principe

2. Limites

II –La mise en œuvre du pouvoir disciplinaire

A/ L a faute

B/ La sanction

1. Notion

2. Sanctions interdites

a) Sanctions pécuniaires

b) Fautes prescrites et déjà sanctionnées

3. Choix de la sanction

C/ La procédure disciplinaire

**TROISIEME PARTIE : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Hypothèses de rupture

Force majeure

**CHAPITRE 1ER – RUPTURE A L’INITIATIVE DU SALARIE**

**Section 1 - La demission**

**Section 2 - La prise d’acte**

**CHAPITRE 2  : RUPTURE A L’INITIATIVE DE L’EMPLOYEUR**

**Section 1 - Le licenciement**

I - Le licenciement pour motif personnel

A/ La justification du licenciement : la cause réelle et sérieuse

1) réelle

2) sérieuse

B/ Procédure de licenciement

1/ Déroulement

Convocation à l’entretien préalable

Tenue de l’entretien préalable

Notification du licenciement

Délai de réflexion

2/ Sanction de la procédure irrégulière

C/ Conséquences du licenciement

1. Le préavis

2. L’indemnité de licenciement

3. L’indemnité de congés-payés

D/ Sanctions du défaut de cause réelle et sérieuse

1) Indemnité de licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse

2) Remboursement des allocations chômage

II- Le licenciement pour motif économique

**Section 2 – La mise a la retraite** (non traité)

**CHAPITRE 3 - RUPTURE D’UN COMMUN ACCORD**

**Section 1 - La rupture conventionnelle**

I -Justifications :

II - Mise en œuvre

A/ Entretien

B/ Rédaction de la RC

C/ Homologation par l’autorité administrative

III-Effets

**Section 2 – L’accord transactionnel**