

Les Fiches notions de la Corpo



Chers étudiants, ça y est, le semestre touche à sa fin. Mais pour bien profiter de l'été et éviter les rattrapages, la case des partiels semble inévitable !

Depuis maintenant 90 ans la Corpo Assas accompagne les étudiants dans tous les domaines de la vie universitaire, et pour cette année on vous propose des fiches notions. Ces fiches sont écrites par nos membres dans le but de favoriser l'entraide étudiante ainsi que de vous aider dans l'apprentissage de certaines notions clés d'une matière, sans reprendre le cours du professeur.

Effectivement, ces fiches sont là pour vous orienter, elles sont faites par des étudiants et ne sont en aucun cas un substitut à ce qui a été enseigné en TD ou en cours car elles ne se basent que sur les recherches et l'apprentissage personnelles de nos membres.

Si jamais il vous venait des questions, n'hésitez pas à nous envoyer un message sur la page Facebook Corpo Assas ou à contacter *Angèle Thiollier* ou *Lina Cherkaoui*.

Comment valider votre année ?

Pour les L1 :

Il faut tout d'abord rappeler que toutes vos notes se compensent. Pour valider de la manière la plus simple votre année, il vous faut valider votre bloc de matières fondamentales mais aussi votre bloc de matières complémentaires. Cependant, le calcul peut s'avérer plus complexe...

Chaque fin de semestre est marquée par des examens qui constituent l'épine dorsale de la validation de votre année. Bon nombre d'autres possibilités vous sont proposées pour engranger un maximum de points et limiter ainsi l'impact de vos partiels. Chacun de vos chargés de TD va vous attribuer une note sur 20 à l'issue du semestre. Vos TD de matières fondamentales comptent donc autant que l'examen écrit, lui aussi noté sur 20. Cet examen s'effectue en 3h et nécessite un exercice de rédaction. Sur un semestre, une matière fondamentale peut donc vous

rapporter jusqu'à 40 points. Seuls 20 points sont nécessaires à la validation de la matière. Pour valider votre bloc de fondamentales, il vous faut donc obtenir 40 points en additionnant vos notes de TD et vos notes aux partiels. Si toutefois vous n'obtenez pas ces 40 points, vous repasserez en juillet lors de la session de rattrapage, la ou les matières que vous n'auriez pas validée(s).

Attention : le passage par juillet annule votre note de TD obtenue dans la matière.

Pour les L2 :

Le principe est similaire, à la différence qu'il y a plus de matières fondamentales et plus de matières complémentaires.

Conclusion simple : travailler toutes les matières un minimum en mettant l'accent sur les TD et les matières fondamentales (les plus gros coefficients) vous permettra de maximiser vos chances de valider votre année du premier coup et ainsi éviter l'écueil des rattrapages de juillet.

Si, au sein même des unités d'enseignement, les matières se compensent, les blocs peuvent aussi se compenser entre eux à la fin de l'année. Ainsi, si vous obtenez une moyenne générale sur l'année de 10/20, votre passage est assuré.

En cas d'échec lors des sessions de janvier et de mai, une seconde chance vous est offerte en juillet.

Attention, contrairement aux idées reçues, les rattrapages ne sont pas plus faciles, ils sont connus pour être notés plus sévèrement. Toutes les matières des blocs non validés où vous n'avez pas eu la moyenne sont à repasser. S'il s'agit d'une matière à TD, la note de TD est annulée (même si vous avez été défaillant), de sorte que la note obtenue en juillet compte double (8/20 revient à 16/40). Les points d'avance acquis lors de l'année (points au-dessus de la moyenne lors de la validation d'un bloc) sont valables après les rattrapages et permettent donc la compensation finale comme décrite précédemment.

À noter que le jury peut vous accorder quelques points pour l'obtention de votre année, notamment dans le cas d'un étudiant sérieux en TD...
À bon entendeur !

Pour les L1, le passage en deuxième année peut aussi se faire en conditionnel, pour cela il vous faut valider les deux unités d'enseignement fondamental et une unité d'enseignement complémentaire tout en sachant que l'autre unité complémentaire sera à repasser en L2.

AVERTISSEMENT

Il est important de rappeler que les Professeurs et Maitres de conférence ne sauraient être tenus responsables d'une erreur ou d'une omission au sein des fiches de cours proposées, puisque ces dernières sont comme dit précédemment, réalisées, relues, et mises en page par des étudiants appartenant à la Corpo Paris Assas.

Fiches de droit du travail

Attention, ces fiches contiennent les notions principales pour vous donner des pistes de révision, mais le cours nécessite un apprentissage plus complet ! Bonnes révisions !

L'existence d'un contrat de travail

- Le salarié est subordonné
- Le salarié s'engage à fournir une prestation de service
- Il effectue cette prestation en vue d'un salaire

La subordination juridique

Défini par un arrêt *Société Générale* du 13/11/1996 : trois critères :

- Autorité (a le pouvoir de donner des ordres/ directives)
- Contrôle
- Sanction

→ C'est la participation à un service pour autrui en échange d'une rémunération

- La dépendance économique (critère non autonome)
- La clientèle et le risque (s'il peut ou non choisir ses clients et le risque, pour ce dernier les salariés participent tout de même aux risques : si perte de chiffres d'affaires : possibilité de réduire le salaire avec son accord).

→ Le juge peut décider de requalifier en contrat de travail : il n'est pas lié par la qualification des parties.

L'égalité de traitement

Article L.1242-15 du code du travail.

→ Le principe est aussi posé par la jurisprudence : arrêt *Ponsolle* : il doit y avoir égalité si la situation est identique. S'il y a une différence de traitement : elle doit être justifiée par une raison objective et pertinente.

→ Principe d'égalité hommes femmes dans le monde du travail.

Pour apprécier la situation le juge doit vérifier :

- Si la situation est au sein de la même entreprise
- Si l'avantage vient de la même source d'obligation
- S'ils exercent le même travail

→ Attention il ne suffit pas de parler de catégorie professionnelle pour dire qu'ils exercent le même travail.

Possibilités de justifier la différence de traitement avec des raisons objectives :

- L'ancienneté
- L'expérience professionnelle
- Les responsabilités ect...

La durée du temps de travail

Le temps de travail effectif (article L.3121-1) est celui où le salarié ne peut pas vaquer à ses occupations.

La durée légale de travail est de 35 heures par semaine.

→ Toute heure au-delà de cette durée nécessite une indemnisation financière ou de repos.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures voire 60 quand l'administration l'autorise.

Cette durée calculée sur 12 semaines ne peut pas dépasser 44 heures sauf autorisation exceptionnelle de l'inspecteur du travail : 46 heures.

→ Le travail de nuit ne peut excéder 8 heures (contre 10 pour le travail de jour).

→ Le temps de trajet ne compte pas comme un temps de travail effectif. Cependant s'il est anormal il pourra faire l'objet d'une indemnisation.

La clause de mobilité :

→ Permet à l'employeur de demander à son salarié de se déplacer de secteur géographique sans que cela soit considéré comme une modification du contrat de travail

→ Considérée comme un changement des conditions du contrat de travail : ne nécessite pas l'accord du salarié.

→ Elle peut être dans le contrat de travail, convention collective.

→ Peut être ajoutée, supprimer ou modifier durant le contrat mais dans ce cas c'est une modification du contrat de travail et il faudra l'accord du salarié (il est en droit de refuser sans être licencié).

Validité de la clause :

- Précise
- Définitive

- Doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée en fonction de l'emploi et du but recherché

Possibilité de refuser l'application de la clause :

- Atteinte à la vie privée et familiale : articles 9 du code civil et 8 de la CEDH
- Abusive/déloyale/détournement de pouvoir de l'employeur (utilisée pour sanctionner par exemple)

La clause de non-concurrence :

→ Sont la prolongation de l'obligation de loyauté durant le contrat de travail.

→ Peuvent être dans le contrat de travail ou dans la convention collective (dans ce cas le salarié doit être au courant de l'existence de cette convention)

→ L'ajout, suppression ou modification de la clause : constituent une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (il est en droit de refuser).

Arrêt du *10 juillet 2002* pose les conditions de validité (cumulatives) de la clause :

- Indispensable à la protection de l'intérêt légitime de l'entreprise
- Limitée dans le temps et dans l'espace
- Possède une contrepartie financière (ne doit pas être dérisoire, ne peut être donnée qu'après la rupture du contrat de travail)
- Tient compte des spécificités de la fonction du salarié

→ A défaut de ces conditions la clause sera considérée comme nulle.

→ Si la contrepartie n'est pas versée il est possible d'arrêter de respecter la clause de non-concurrence et inversement.

La modification du contrat de travail

→ Distinction entre modification du contrat de travail et changement de conditions du contrat de travail.

Changement de conditions : ne nécessite pas l'accord du salarié : demander au salarié de changer de lieu de travail quand il y a une clause de mobilité licite stipulée par exemple.

Modification du contrat de travail : nécessite accord du salarié et ne peut être sanctionné. Cela peut être pour le passage d'un travail de jour à un travail de nuit par exemple.

- Doit être expresse

- Exceptions : en cas d'APC (accord de performance collective) le salarié peut être licencié mais ce n'est pas une sanction c'est une nécessité pour l'employeur s'il veut agir pour le bon fonctionnement de son entreprise.

La rupture du contrat de travail

La rupture conventionnelle :

- Que pour les CDI (contrat à durée indéterminée).
- Nécessite deux exemplaires pour chaque partie ainsi qu'une pour l'administration (peut être un scan) sinon il y a nullité.
- Nécessite un ou plusieurs entretiens sinon : nullité.

Quand convention signée il y a un délai de 15 jours pour se rétracter (à partir du lendemain de la signature) : à la fin de ce délai il faut envoyer une demande d'homologation.

La DREETS (l'administration) a 15 jours pour y répondre, s'il n'y a pas de réponse la convention est homologuée de manière tacite.

Dans le cas de salariés protégés on parle d'autorisation par l'inspecteur du travail.

Le licenciement économique :

Il nécessite une cause économique réelle et sérieuse ainsi que des conséquences sociales.

L'article L.1233-3 du code du travail énonce ces causes :

- Difficultés économiques
- Mutations technologies
- Cessation d'activité
- Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

Le juge n'a aucun pouvoir à juger le choix de l'employeur de licencier. Il peut seulement contrôler la légalité de ces licenciements.

→ S'il n'y a pas de causes économiques alors il n'y a pas de caractère réel et sérieux : le licenciement est injustifié et le barème « Macron » sera appliqué.

Le licenciement personnel :

Il peut être disciplinaire ou non.

Disciplinaire :

- Faute simple : indemnités de licenciement.

- Faute grave : pas d'indemnités et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.
- Faute lourde : pas d'indemnités et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Non disciplinaire :

- Insuffisance professionnelle : doit être précis, vérifiable et objectif (pas une faute en elle-même mais pose un problème à l'employeur).
- Trouble objectif :
 - S'il y a un rattachement à la vie professionnelle : manquement contractuel : le licenciement est pour motif disciplinaire.
 - S'il n'y a pas de rattachement à la vie professionnelle : trouble réel et sérieux mais pas licencié pour motif disciplinaire.
- Absence du salarié : si longues, répétées, et impactent le bon fonctionnement de l'entreprise → attention on ne peut pas licencier pour ce motif dans le cas de problème de santé.
- Mésentente : basée sur des faits objectifs et doit être imputable au salarié.
- Inaptitude : doit être constatée par le médecin, elle peut être : professionnelle (si problème dû au travail/sur le lieu de travail) ou personnelle s'il n'y a pas de lien avec le travail.

Les libertés au travail

Article L.1121-1 du code du travail

Le juge sera amené à faire un contrôle de proportionnalité entre les mesures prises et le droit qui était exercé.

Le principe de neutralité (concernant la religion) ne s'applique pas aux entreprises privées (sauf si service public).

Lors d'un entretien d'embauche l'employeur doit avoir des critères qui sont en rapport avec le poste : la religion n'en fait pas partie.

- Exception si clause expresse : *Boucher de Mayotte 24/03/1998* : l'employeur peut demander au salarié d'exécuter sa tâche car la religion n'entre pas dans le cadre du contrat.
- Exception des entreprises de tendances : arrêt *Dame Roy 19 mai 1978* (solution qui aujourd'hui ne serait plus permise car discriminante)

La présence d'une clause de neutralité ;

- Doit être prévue par le règlement intérieur
- Doit être générale : si elle ne l'est pas alors peut être justifiée si :
 - EPED : exigences professionnelles essentielles et déterminantes
 - Objectif légitime
 - Atteinte proportionnée
- Justifiée par l'image que la société souhaite renvoyée
- Critère du contact avec la clientèle

La restriction religieuse doit être proportionnée au but recherchée.

Arrêts importants sur la liberté au travail :

- Arrêt *Micropôle Univers* 2015
- *Crèche Babyloup*, chambre sociale, 19/03/2013
- Arrêt du 8/07/2020 : sur la barbe dans une entreprise : admet les EPED.