



GUIDE

S'appropriier simplement le droit du travail



AVRIL
2018

Afin d'aider à intégrer la dimension « droit du travail » dans votre quotidien professionnel, AGEFOS PME vous propose ce guide pratique.

Vous êtes chef d'entreprise, cadre ou responsable d'équipe : en tant qu'encadrant, vous fixez des objectifs à vos collaborateurs, vous leur donnez les moyens de les réaliser, vous contrôlez les résultats... À ce titre, vous occupez des fonctions essentielles à la bonne marche de votre entreprise.

Votre fonction exige des compétences diverses (technicité, expertise « métier », Ressources Humaines...). Pour les acquérir, les développer, les perfectionner, AGEFOS PME vous accompagne au quotidien, par la formation.

Mais le management de proximité requiert aussi la capacité à intégrer le droit du travail. Pourquoi ? Parce que les actions que vous conduisez tous les jours (recruter, gérer le temps de travail et les congés payés, fiabiliser les éléments pour l'établissement de la paie, développer les compétences...) doivent être sécurisées, parce que vous devez connaître

vos marges de manœuvre mais aussi parce que le code du travail recèle différentes opportunités permettant d'optimiser, dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié, la gestion des ressources humaines : large choix de contrats de travail, palette de dispositifs de formation, multiples outils d'accompagnement du salarié / de la salariée, levier pour favoriser la qualité de vie au travail (QVT)...

Vous êtes salarié, représentant du personnel, futur encadrant... : ce guide est à votre disposition pour vous permettre de connaître et de comprendre les règles essentielles du droit du travail, le cadre juridique à respecter dans le cadre de vos fonctions et de vos responsabilités, les obligations de l'entreprise, les moyens que vous pouvez mobiliser pour développer vos compétences, vous former, concilier vie professionnelle et vie privée...

Afin de faciliter la lecture tout au long du guide, le terme "le salarié" désigne indifféremment une femme ou un homme.

MODE D'EMPLOI

Pour une bonne compréhension des règles juridiques applicables, ce guide, composé de fiches synthétiques téléchargeables et imprimables, est construit autour de 8 thématiques :

1. Recrutement
2. Temps de travail & rémunération
3. Compétences & évolution professionnelle
4. Santé, sécurité et qualité de vie au travail
5. Cohésion d'équipe

6. Vie professionnelle / Vie personnelle

7. Transition professionnelle

En annexe : Connaître et contacter vos interlocuteurs externes (AGEFOS PME, ARACT, Inspection du travail, Pôle emploi, le Service de santé du travail (SST)...

► [Voir fiche 8](#)



Besoin de consolider vos connaissances ?

AGEFOS PME vous propose une gamme d'outils et des guides mais aussi des actions de formation sur les thèmes de votre choix. Pensez également à consulter le site d'AGEFOS PME (www.agefos-pme.com) afin, notamment, d'identifier les actions collectives correspondant à vos besoins.

Avertissement :

AGEFOS PME ne peut en aucun cas être engagé dans la résolution des éventuelles problématiques juridiques. Seul l'employeur conserve la pleine responsabilité du bon fonctionnement de l'entreprise.

Sommaire

1. RECRUTEMENT	P. 04
A. Panorama des principaux contrats de travail	
B. Contrats de travail particuliers : des aides et avantages selon le profil du candidat	
C. La période d'essai	
D. Former avant de recruter : la POE et l'AFPR	
FOCUS : Accueillir un stagiaire	
2. TEMPS DE TRAVAIL & RÉMUNÉRATION	P. 14
A. Abécédaire du temps de travail	
B. L'organisation des congés payés	
C. Le salaire, principes essentiels	
D. Le salaire minimum : à respecter	
3. COMPÉTENCES & ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	P. 22
A. L'entretien professionnel	
B. Le bilan de compétences	
C. La formation et la certification : dispositifs mobilisables	
D. Le compte personnel de formation (CPF)	
E. La Validation des acquis de l'expérience (VAE)	
F. Le tutorat	
G. La mobilité interne	
H. L'accompagnement du salarié dans un projet individuel : choisir le bon dispositif	
I. Le Congé individuel de formation (CIF)	
J. Le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de solidarité internationale	
FOCUS : Le conseil en évolution professionnelle (CEP)	
4. SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	P.40
A. Santé, hygiène et sécurité : abécédaire des obligations de l'entreprise	
B. Les enjeux et les conditions de la qualité de vie au travail	
C. Ce qu'il faut savoir en cas de maladie du salarié	
FOCUS : La RSE	
5. COHÉSION D'ÉQUIPE	P. 47
A. Égalité professionnelle, diversité et non-discrimination	
B. Le représentant du personnel au sein de l'équipe	
C. Gérer des situations particulières	
D. Sanctions, mode d'emploi	
FOCUS : Mise en place et missions des institutions représentatives du personnel (IRP)	
6. VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE	P. 57
A. Les droits du salarié liés à la famille et à la parentalité	
B. Nouvelles technologies, télétravail : les règles à connaître	
FOCUS : Les libertés individuelles dans l'entreprise	
7. TRANSITION PROFESSIONNELLE	P. 65
> Fin des contrats de travail : panorama	
FOCUS : Au départ du salarié : les documents à remettre	
8. ANNEXE	P. 70

1 / RECRUTEMENT

A - PANORAMA DES PRINCIPAUX CONTRATS DE TRAVAIL

*Besoin de renforcer votre équipe, remplacer un absent, faire face à un surcroît momentané d'activité... ?
Comparez les contrats de travail existants, évaluez leurs atouts et inconvénients en partant de l'objectif que vous souhaitez atteindre (remplacer, fidéliser...): vous serez plus à même de prendre votre décision ou d'argumenter auprès de la Direction.*

Ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017, ce qui change :



La convention ou l'accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat à durée déterminée (CDD), le nombre maximal de renouvellements possibles, les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats et les cas dans lesquels ce délai de carence ne s'applique pas. Une convention d'entreprise peut éventuellement déroger aux règles fixées dans ce domaine par la convention ou l'accord de branche, à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes aux salariés.

À signaler également : la généralisation du contrat de chantier ou d'opération.

LE CONTRAT POSSIBLE	À CHOISIR POUR...	LE +
CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)	<ul style="list-style-type: none"> > Recruter sur un emploi durable. > Fidéliser. 	<ul style="list-style-type: none"> > Sa facilité de conclusion. > De tous les contrats, c'est le plus adapté pour consolider et motiver une équipe, stabiliser la qualité de la production, rassurer les clients...
CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	<ul style="list-style-type: none"> > Remplacer un salarié absent (malade, en congé...), passé provisoirement à temps partiel... > Faire face à un surcroît passager d'activité, à des travaux urgents de sécurité, à une commande exceptionnelle à l'exportation. > Pourvoir un emploi qui, par nature, est temporaire : emploi saisonnier ou défini par un accord collectif applicable à l'entreprise ou par décret (hôtellerie / restauration / déménagement...). <p>À noter <i>Veillez au respect des règles applicables au CDD : cas de recours, durée maximale, mention des clauses obligatoires, remise du contrat au salarié dans les 2 jours ouvrables qui suivent son embauche, limitation du nombre de renouvellement, délai de carence entre 2 CDD sur un même poste (sauf cas de remplacement d'un salarié, travaux urgents, emplois saisonniers, refus de renouvellement du CDD par le salarié...), versement d'une prime de précarité (sauf exception)...</i></p> <p><i>Attention : certaines de ces règles peuvent être fixées par convention ou accord collectif de branche (ou par convention d'entreprise, à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes aux salariés).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> > La durée de l'engagement est limitée à votre besoin.
CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> > Ajuster la durée de la mission d'un collaborateur à celle d'une opération ou d'un chantier particulier, pour lequel il est recruté. > Recruter dans les conditions définies par la convention ou l'accord de branche étendu (la convention ou l'accord détermine la taille des entreprises et activités concernées, les contreparties en termes de rémunération, d'indemnités de départ, les garanties en matière de formation...). <p>À noter <i>En l'absence de convention ou accord de branche étendu, il est également possible de recourir au contrat de chantier ou d'opération dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y avait recours au 1^{er} janvier 2017 (BTP, promotion immobilière, paysage, transport ferroviaire...).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> > Conclu pour une durée indéterminée, le contrat est rompu à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée.



LE CONTRAT POSSIBLE	À CHOISIR POUR...	LE +
CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	> Recruter à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) sur un emploi ne nécessitant pas un temps plein.	> Faire face à un volume d'activité réduit (inférieur à la durée légale du travail ou à celle applicable dans l'entreprise) soit occasionnel ou temporaire (CDD), soit régulier (CDI). > Répondre aux attentes/besoins de certains salariés.
	À noter <i>Pour les contrats de plus de 7 jours : prévoir une durée du travail d'au moins 24 h/semaine (ou l'équivalent sur le mois ou calculé sur la période éventuellement prévue par l'accord collectif applicable à l'entreprise). Une durée inférieure à 24 h est possible à la demande écrite du salarié ou si un accord collectif applicable à l'entreprise le prévoit ou pour les étudiants de moins de 26 ans.</i>	
INTÉRIM	> Répondre à un besoin ponctuel en personnel : remplacement d'un salarié, surcroît temporaire d'activité...	> Pas de formalité de recrutement : l'entreprise de travail temporaire s'en charge (moyennant des frais facturés à l'entreprise).
	À noter <i>Choisissez le travail temporaire (plutôt que le CDD) si vous ne voulez/pouvez pas vous occuper du recrutement. À savoir : c'est l'agence d'emploi qui est l'employeur du salarié intérimaire alors que l'entreprise est celui du salarié en CDD.</i>	

EN SAVOIR PLUS



- Les différents contrats de travail : www.travail-emploi.gouv.fr

VOIR AUSSI

Fiche 11B – « Contrats de travail particuliers : des aides et avantages selon le profil du candidat »

Fiche 11C – « La période d'essai »

Guide « Réussir ses recrutements » à télécharger sur www.agefos-pme.com.



Textes officiels

CDI : article L. 1221-2 du Code du travail

CDD : articles L. 1241-1 à L. 1248-11 et D. 1242-1 à 1247-2 du Code du travail

Temps partiel : articles L. 3123-1 à L. 3123-32 et R. 3123-1 à D. 3123-4 du Code du travail

Intérim : articles L. 1251-1 à L. 1251-49 et D. 1251-1 à D. 1251-33 du Code du travail

agefos-pme.com



Siège national

187, quai de Valmy - 75010 Paris
Tél. 01.44.90.46.46

AGEFOS PME créée et gérée par les partenaires sociaux

