

2f - Les conflits entre salarié et employeur

Le travail est soumis à un ensemble de règles qui définissent vos droits et devoirs en tant que salarié ou en tant qu'employeur. En tant que salarié, vous disposez d'un certain nombre d'interlocuteurs et d'outils juridiques si vous considérez que vos droits n'ont pas été respectés. En tant qu'employeur, vous devez, en cas de conflit avec votre salarié, respecter certaines règles de procédure.

Les règles à respecter par l'employeur et le salarié peuvent être inscrites dans :

- le code du travail,
- la convention collective,
- l'accord d'entreprise,
- le contrat de travail.

Les interlocuteurs auxquels le salarié peut s'adresser sont :

- les délégués du personnel,
- les délégués syndicaux,
- les membres du comité d'entreprise,
- les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- l'inspecteur du travail

L'employeur doit respecter une procédure s'il souhaite licencier son salarié :

- le convoquer à un entretien préalable,
- s'entretenir avec lui,
- lui notifier son licenciement.

Pour aller plus loin :

Fiche pratique 2g « L'emploi d'une tierce personne »

Fiche pratique 11d « Le Défenseur des droits »

2f - Les conflits entre salarié et employeur

Le travail est soumis à un ensemble de règles qui définissent vos droits et devoirs en tant que salarié ou en tant qu'employeur. En tant que salarié, vous disposez d'un certain nombre d'interlocuteurs et d'outils juridiques pour vous assister. En tant qu'employeur, vous devez respecter certaines règles.

I. Quelles sont les règles à respecter par l'employeur et le salarié ?

La relation de travail est soumise à un ensemble de règles, comprises notamment dans le code du travail, qui définissent les droits et devoirs de l'employeur et du salarié.

Ces règles peuvent être tirées d'autres sources :

- une **convention collective** qui est un accord passé sur le plan national entre des syndicats de salariés et des organisations patronales dans une branche professionnelle. Elle complète et améliore les dispositions du code du travail. Cependant les entreprises ne relèvent pas toujours d'une convention collective. Votre contrat de travail doit vous informer sur votre éventuelle convention collective.

- un **accord d'entreprise** est un contrat passé entre un employeur et le(s) syndicat(s) représenté(s) dans l'entreprise.

- votre contrat de travail.

Il faut bien noter que ces sources secondaires ne peuvent être que plus favorables au salarié que les dispositions du code du travail.

II. Qui consulter en cas de conflit avec son employeur ?

1) Les représentants des salariés, les délégués du personnel, les délégués syndicaux, les membres du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

Ils peuvent être consultés à tout moment et peuvent vous aider dans vos démarches, selon les problèmes rencontrés et la compétence de chaque institution. Il peut s'agir de conflits au sujet :

- de votre salaire,
- d'une prime que votre employeur vous refuse,
- de vos heures supplémentaires,

- de vos conditions de travail ou des conditions d'hygiène et de sécurité de votre poste de travail,
- de vos dates de congés payés,
- de votre contrat de travail ou d'apprentissage...

2) L'inspection du travail :

C'est un service public qui assure et contrôle la bonne application du droit du travail.

Vous pouvez contacter l'inspection du travail :

- soit pour un simple renseignement (il faut vous adresser alors au contrôleur du travail),
- soit en cas de litige avec l'employeur (il faut vous adresser alors à l'inspecteur du travail).

L'inspecteur du travail a un rôle de conseil, voire d'intermédiaire entre l'entreprise et les salariés. Il a accès à tous les documents de l'entreprise. Il peut ainsi contrôler et faire appliquer les règles du droit du travail.

3) Le conseil des prud'hommes

C'est le tribunal qui juge les conflits entre un salarié et un employeur. Ce tribunal est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs.

Le recours au conseil des prud'hommes est possible en cas de conflit avec votre employeur au sujet notamment :

- du paiement du salaire ou des primes,
- de la durée de travail,
- des jours de repos ou de congé,
- des conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail,
- du licenciement ou d'une sanction disciplinaire irrégulière ou injustifiée,
- de la remise d'attestation destinée aux ASSEDIC ou du certificat de travail.

Vous devez vous adresser au conseil des prud'hommes :

- du lieu où est situé l'établissement dans lequel vous effectuez votre travail,
- du siège social de l'entreprise qui vous emploie,

- ou du lieu de votre domicile, si vous travaillez à domicile ou en dehors de tout établissement.

Attention ! Si vous pensez être victime d'une discrimination, *consultez la fiche pratique 11d « le Défenseur des droits ».*

III. Que faire en cas de conflit avec son salarié ?

Lorsque vous employez une tierce personne à votre domicile, vous devez respecter certaines règles, prévues notamment par la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, pour le licencié.

Vous pouvez licencier votre salarié pour tout motif personnel constituant une cause réelle (c'est-à-dire existante, exacte et objective) et sérieuse (c'est à dire une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommage la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement).

1/ La procédure à suivre :

- **convocation à un entretien préalable** par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette convocation indique l'objet de l'entretien : éventuel licenciement.

- **entretien avec le salarié** : vous indiquez le ou les motifs de la décision envisagée et recueillez les explications du salarié.

- **notification de licenciement** : vous devez notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le (ou les) motif(s) de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins d'un jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de la 1^{ère} présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

2/ Le préavis :

Le préavis doit être exécuté dans les conditions prévues au contrat.

En l'absence de mention plus favorable dans le contrat de travail, la durée du préavis à effec-

tuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 1 mois pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

3/ Les indemnités de licenciement :

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde. Elle est égale à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
- plus 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté

4/ Heure de liberté pendant le temps de préavis :

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire à un certain nombre d'heures libres qui dépend de leur ancienneté.

Textes de référence :

Articles L1132-1 et suivants du code du travail

Articles 225-1 et suivants du code pénal.

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur

Pour en savoir plus :

<http://www.travail.gouv.fr/>

<http://www.fepem.fr/>