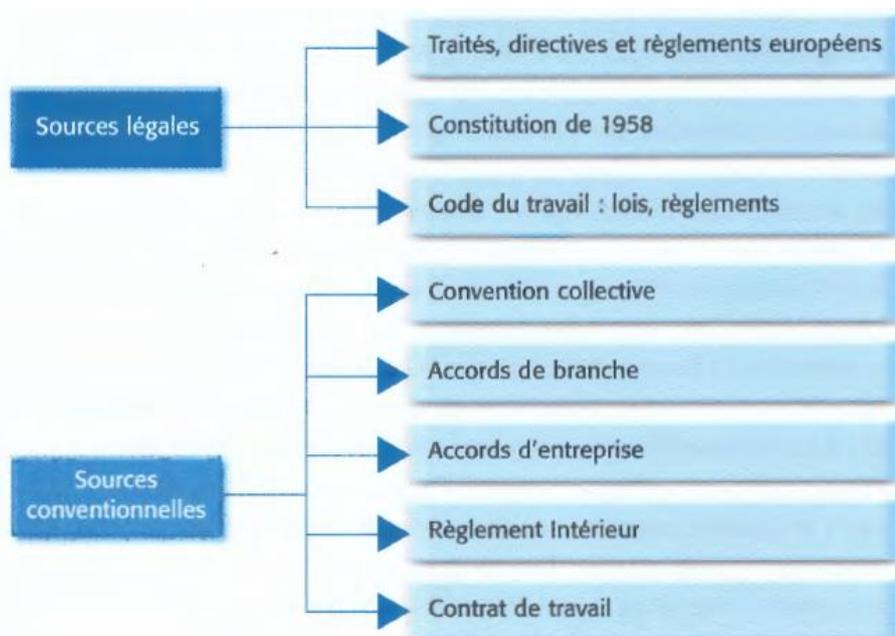


Le management de l'unité commerciale s'opère dans le contexte réglementaire du travail et dans le respect de la déontologie professionnelle. Tout manager doit donc connaître les règles de droit du travail puisqu'il est légalement responsable de leur application. Le droit du travail met en application des règles légales et conventionnelles.

1. Le cadre du droit du travail

Le cadre législatif des relations de travail s'établit selon la hiérarchie suivante :



1.2. Le cadre conventionnel

1.2.1. Les conventions collectives / les accords de branche

Une convention collective est un accord conclu entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations syndicales d'employeurs. Elle permet de compléter ou d'adapter les règles du code du travail aux besoins d'une branche d'activité professionnelle.

Recherche des conventions collectives : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>

Un accord collectif ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi. Dans les entreprises où il y a une représentation syndicale, la négociation collective sur les salaires et l'insertion professionnelle doit avoir lieu tous les ans.

1.2.2. Les accords internes ou accords d'entreprise

Il s'agit d'accords négociés et conclus au niveau où ils doivent s'appliquer. Ils portent donc sur des conditions spécifiques d'organisation du travail : aménagement et répartition des horaires de travail, report des heures en cas d'horaires individualisés, modulation annuelle de la durée du travail.

Document 1 : Alors, elle change quoi finalement la loi El Khomri de 2016 ?

L'article 2 de la loi Travail a été particulièrement critiqué par les opposants au projet de loi dans la mesure où il introduirait une « inversion de la hiérarchie des normes ». En matière de temps de travail, il prévoit en effet qu'un accord négocié au

sein de l'entreprise (accord d'entreprise) puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche, même si les règles prévues par l'accord d'entreprise sont moins favorables pour les salariés.

Cependant, de nombreuses exceptions existent comme par exemple :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
4. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;

1. *Quelles nouveautés la loi « El Khomri » apporte-t-elle en rapport avec les accords d'entreprise ?*

2. *Un accord dans votre entreprise vient d'être conclu. Il prévoit les changements suivants. Vous précisez ci c'est légal ou pas. Vous justifiez.*

. L'accord de branche prévoit une rémunération minimale de 1700 € brut pour un manager. Le nouvel accord d'entreprise prévoit une rémunération minimale à 1 600 €

.....

. L'accord de branche prévoit une rémunération minimale de 1700 € brut pour un manager. Le nouvel accord d'entreprise prévoit une rémunération minimale à 1 800 €

.....

. L'accord de branche prévoit une durée d'essai maximale d'un mois un manager. Le nouvel accord d'entreprise prévoit de la passer à deux mois.

.....

1.2.3. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est rédigé par la direction de l'unité commerciale et précise les règles internes de l'entreprise. Il s'applique à tous les personnels. Il est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés et affiché dans les parties communes de l'entreprise. Il porte sur les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline (rappel des obligations à respecter).

Sa rédaction nécessite la consultation des représentants du personnel. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit également être consulté. Sa légalité est vérifiée par l'inspection du travail

1.3. Les contrats de travail (voir compétence 2 / Chapitre 1 : Evaluer les besoins en compétences et en personnel)

2. L'organisation de la vie au travail

2.1. La durée légale du travail

Document 2 : La durée légale du travail , les pauses et les repos

La durée légale est de 35 heures hebdomadaire pour toutes les entreprises. Il s'agit de la durée à partir de laquelle seront calculées les heures supplémentaires ou de la durée du travail pour un contrat à temps partiel. Le calcul de la durée mensuelle du travail et par conséquent de la rémunération doit se faire par la formule suivante :

$$\frac{35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \times \text{taux horaire}$$

Il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail supplémentaire ne peut être demandé :

- 10 heures par jour (Si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures de travail quotidien. En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail est limitée à 12 heures par jour de travail effectif)
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (46 heures par accord d'entreprise ou de branche)
- Des pauses d'une durée minimale de 20 minutes doivent être accordées aux salariés au moins toutes les 6 heures.
- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien minimal entre 2 journées de travail. Le repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives entre 2 journées de travail sauf [dérogations](#). En cas de surcroît d'activité, une convention ou un accord d'entreprise peut prévoir une réduction de la durée du repos quotidien. Toutefois, la durée du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 9 heures consécutives

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives. Toutefois, des dérogations peuvent remettre en cause le droit au repos du week-end des salariés. Tout salarié âgé de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques. La journée de repos est le dimanche, sauf si l'entreprise bénéficie d'une dérogation au repos dominical.

1. *Un employeur peut-il obliger un salarié à travail 45h par semaine pendant 2 semaines ? Justifiez*

2. *Un employeur peut-il obliger un salarié à travailler de 9h à 19h avec 30 minutes de pause 14h ? Justifiez*

3. *C'est les soldes. Un employeur peut-il obliger un salarié à travailler de 9h à 20h avec 30 minutes de pause 13h ?*

4. *Un employeur peut-il obliger un salarié à travail 48h par semaine pendant 2 semaines ?*

5. *Un employeur peut-il obliger à terminer un salarié à 22h et à reprendre à 5h le lendemain matin ?*

6. *Calculez la durée mensuelle du travail et le salaire mensuel pour un salarié à 14€ de l'heure dans le cas :*

a. *d'un temps plein :*

b. *d'un temps partiel : 20h hebdomadaire :*

c. *d'un temps partiel : quotité de travail 75% :*

2.2. Les heures supplémentaires et le repos compensateur de remplacement

Document 3 : La réglementation sur la rémunération des heures supplémentaires et le repos compensateur.

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10%. À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- . 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure),
- . 50% pour les heures suivantes.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur équivalent (couramment appelé « repos compensateur de remplacement », RCR). Par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'1h30.

1. L'accord de branche prévoit une rémunération des heures supplémentaire majorée à 25%. Le nouvel accord d'entreprise prévoit une rémunération des heures supplémentaire majorée à 10%. Est-ce légal ? Justifiez

2. Un salarié a signé un contrat à temps partiel (quantité de travail : 60%). Calculez sa durée de travail hebdomadaire. Durant les soldes, il travaille 25 heures. Les heures travaillées au delà de la durée de son contrat seront-elles majorées ? Justifiez.

3. Une entreprise a signé un accord qui prévoit une majoration des heures supplémentaires de 25%. L'un de vos employés a travaillé 39H la semaine dernière. Vous voulez lui donner un repos compensateur. Calculez la durée de ce repos.

Au final, vous changez d'avis. Vous décidez de lui payer ses heures supplémentaires. Sachant que son salaire horaire est de 12 € brut, combien lui devez vous ?

Document 4 : L'annualisation du temps de travail

La durée annuelle du travail est établie à [1607 heures](#). Si la charge de travail d'une entreprise est soutenue pendant certains mois de l'année, le salarié peut être amené à travailler de façon plus intense pendant ces périodes. Le reste du temps, son emploi du temps est allégé. Ce système s'appelle l'annualisation du temps de travail. Encadrée par la loi, elle n'est applicable que sous certaines conditions et après accord collectif. (...). En outre, les heures comprises entre la 35^e heure et la limite haute fixée par l'accord de modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

<http://www.journaldunet.com/management/pratique/vie-professionnelle/16945/modulation-du-temps-de-travail-definition-et-reglementation.html>

1. L'accord d'entreprise qui vient d'être signé dans votre UC prévoit l'annualisation du temps de travail. Vous avez un contrat à plein temps. Vous allez travailler 30h pendant 2 semaines. Votre employeur veut vous faire travailler 40h par semaine pendant 2 semaines. Vous exigez une majoration pour heure supplémentaire. Avez-vous raison ? Justifiez ?

EXERCICE 1 : MAGASIN DE JOUETS

Vous travaillez dans une boutique de jouets dont la convention collective correspond à celle du document 5 . Votre salaire brut pour un emploi à temps plein est de 11 €/h. La semaine 4 du mois de novembre, votre employeur vous a demandé de faire 6 heures complémentaires.

Document 5 : Convention collective commerces détail non alimentaires – Brochure JO 3251 – Code IDCC 1517

<http://www.dicotravail.com/convention-collective/commerces-detail-non-alimentaires-jo-3251-idcc-1517/>

1. Calculez votre salaire brut mensuel
2. Calculez le montant brut des heures supplémentaires effectuées en semaine 4
3. Calculez votre salaire brut mensuel de novembre
4. Si l'entreprise avait signé un accord d'annualisation du temps de travail, qu'aurait-elle pu faire ? Quel aurait été son intérêt ?

2.3. Les congés payés

Document 6 : La durée, la période et l'ordre de prise des congés payés

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans l'entreprise. Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert **2,5 jours ouvrables par mois de travail** effectif chez le même employeur. Cela correspond à 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail. Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

La période de prise de congés payés est peut-être fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Cette période doit obligatoirement inclure la période légale du 1er mai au 31 octobre de chaque année. La durée du congé principal pris en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre doit être de 12 jours au minimum. Les congés annuels pris en une seule fois ne peuvent en revanche excéder, par principe, 24 jours ouvrables, soit 4 semaines de congés payés. Cependant, l'article L3141-17 modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V) précise que qu'il existe une dérogation individuelle à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

L'ordre des départs en congés est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou un accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur fixe l'ordre des départs en congés, toujours dans le cadre de son pouvoir de direction. Il doit alors tenir compte de certains critères pour fixer l'ordre des départs en congés :

- . la situation de famille du salarié, et notamment des possibilités de congé de son conjoint, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- . l'ancienneté ;
- . la prise en considération d'une éventuelle activité chez d'autres employeurs. Cette exigence doit se traduire par une tentative de trouver un arrangement à l'amiable entre les différents employeurs du salarié (Code du travail, art. L. 3141-16).

Une fois l'ordre fixé, il est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié au moins 1 mois avant son départ en congés payés (Code du travail, art. D. 3141-6).

Document 6 : Jours ouvrés et jours ouvrables

Les jours ouvrables sont les jours qui peuvent être légalement travaillés. Les jours ouvrables sont généralement pris en compte pour le calcul des congés payés et pour tout autre décompte de jours que l'employeur réalise pour ses salariés (maladie, absence...). Ainsi, une semaine de congés payés représentera 6 jours ouvrables à poser pour le salarié (du lundi au samedi) quand bien même les jours ouvrés de l'entreprise ne sont que de 5 jours par semaine (du lundi au vendredi). Les jours ouvrés sont les jours où une entreprise est réellement en activité.

1. Nous sommes le 30 juillet de l'année N. Calculez le nombre de jours de congés payés déjà cumulés par un collaborateur embauché le 01 février de l'année N pour :

. Cette année (N) :

. l'année prochaine (N+1)

2. Un de vos collaborateurs veut partir en congés payés 5 périodes de 6 jours entre le 15 juin et le 15 septembre. Qu'en pensez-vous ?

3. Vous voulez imposer à un collaborateur à prendre la partie principale de ses congés en novembre.

4. Vous voulez imposer à un jeune collaborateur récemment embauché à prendre la partie principale de ses congés en septembre car votre UC reste ouverte en juillet et août. Un de vos salariés les plus anciens part en juillet et une autre mère de famille part en août.

5. L'un de vos collaborateurs vous demande de partir en congés payés 30 jours pour faire un beau et lointain voyage. Vous refusez et vous lui accordez 24 jours. Il menace d'attaquer l'entreprise au tribunal des prud'homme.

3. La réglementation relative à l'emploi

3.1. Le recrutement

3.2. La formation

3.3. Le licenciement

3.1. Le licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié. Il doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

- Les difficultés économiques

Suppression ou transformation d'emploi, modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail doivent être consécutives, notamment, à des difficultés économiques. Celles-ci sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 30 salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

- **Les mutations technologiques** : La mutation technologique (acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation) peut également être la cause d'un licenciement économique.

- **La réorganisation de l'entreprise** : Elle doit être nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

- **La suppression d'emploi** : Il peut s'agir d'une suppression de poste pure et simple mais aussi de la répartition des tâches réalisées par le salarié licencié entre les autres salariés de l'entreprise.

- **La cessation d'activité**

- **La transformation d'emploi** : La transformation d'emploi - qui peut entraîner une modification du contrat de travail - est une modification de la nature de l'emploi : tâches nouvelles, informatisation...

3.2. Le licenciement motif personnel (voir document)

3.3. La procédure de licenciement

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.
2. L'entretien préalable :
 - . Au moins 5 jours ouvrables après présentation de la lettre
 - . L'employeur indique les motifs de la décision envisagée, et recueille les explications du salarié. 'employeur ne doit en aucun cas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien
3. La lettre de licenciement (LRAR) :
 - . Au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable
 - . La lettre doit énoncer avec précision chaque motif justifiant le licenciement, qui doit être matériellement vérifiable.
4. Le préavis : Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement. Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :
 - . Dispense du préavis par l'employeur,
 - . Licenciement pour faute grave ou faute lourde,
 - . Licenciement pour inaptitude (santé).

3.4. Fin de contrat : documents à remettre au salarié

- . Le certificat de travail
- . Le reçu de solde tout compte (l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail)
- . L'attestation pôle emploi

4. Les conflits individuels et collectifs

L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail au sein des entreprises. Elle conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs.

4.1. Les conflits individuels

Les conflits individuels entre employeurs et salariés liés au contrat de travail sont jugés par le conseil des prud'hommes.

Le droit de retrait :

Il permet à un salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé de cesser le travail. A la différence du droit d'alerte dont disposent les comités d'entreprise, le droit de retrait est un droit individuel. Il peut

cependant s'exercer collectivement. En revanche, il ne doit pas être utilisé pour faire état de revendications professionnelles. Le salarié doit immédiatement avertir son employeur de son recours au droit de retrait. Aucune forme particulière n'est requise et aucune procédure interne ne peut être établie pour formaliser cette information. Voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136>

4.2. Le conflit collectif : la grève

Elle oppose l'employeur et un groupe de salariés ou les salariés et les pouvoirs publics dans le cadre de mesures influant sur les conditions de travail.

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié. Toutefois, pour être licite, une grève doit remplir certaines conditions. Elle doit être collective, entraîner une cessation totale du travail des grévistes, qui peut être de courte durée. Enfin, la grève doit avoir pour objectif la satisfaction de revendications d'ordre purement professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, par exemple). La sortie de grève passe par la conciliation entre les parties (règlement amiable) ou le recours à un tiers (médiateur ou arbitre) accepté par les parties et qui tranchera le conflit. Les jours de grève ne sont pas rémunérés pour les salariés grévistes.