



## Sommaire

Arbitrage.....	3
Accident du travail.....	4
Accord collectif.....	5
Arrêt maladie.....	6
Allocation chômage.....	7
Bulletin de paie.....	8
Certificat de travail.....	9
Clause de non-concurrence.....	10
Clause d'exclusivité.....	11
Contrat de travail.....	12
Comité social et économique.....	13
Conciliation.....	14
Congé.....	15
Conseil de Prud'homme.....	16
Démission.....	17
Entretien préalable au licenciement.....	18
Faute.....	19
Grève.....	20
Gratification.....	22
Heures supplémentaires.....	23

# Index Juridique Droit du travail



Indemnité de congé payé.....	24
Indemnité compensatrice de congé payé .....	25
Indemnité de licenciement.....	26
Intéressement .....	27
Licenciement .....	28
Licenciement pour motif économique .....	29
Lien de subordination :.....	30
Maladie professionnelle:.....	31
Mise à pied conservatoire .....	32
Mise à pied disciplinaire.....	33
Période d'essai.....	34
Prime .....	35
Prise d'acte .....	36
Promesse d'embauche .....	37
Reclassement professionnel.....	38
Rémunération.....	39
Rupture conventionnelle.....	40



## Arbitrage:

### Problématique:

Qu'est-ce que l'arbitrage?

Quels sont les différents protagonistes présent à la procédure d'arbitrage?

Quel est le but de l'arbitrage?

Arbitrage:

Mode de résolution des litiges préalable ou pas à toute action judiciaire par lequel les parties ( plus souvent salarié et employeur ) tranchent leur différend soit par le Conseil de prud'hommes ou par un tiers compétent désigné à cet effet.



## Accident du travail

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un accident du travail?

Quelles sont les obligations du salarié victime d'un accident du travail?

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'accident de travail du salarié?

Accident du travail: Évènement soudain qui a causé au salarié durant l'exercice de son activité professionnelle un dommage corporel ou psychologique .

### Salarié :

-Doit informer son employeur **dans les 24 heures suivant son accident** en précisant le lieu , les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels.

### Employeur :

-Doit déclarer l'accident à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception.



## Accord collectif

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un accord collectif?

Qui rédige les accords collectifs?

À quoi sert un accord collectif en milieu professionnel?

Quelles sont les effets de l'accord collectif à l'égard des salariés et des employeurs?

Accord collectif:

**Ce sont des textes négociés et conclus entre les partenaires sociaux ( soit entre employeur et syndicat de salariés ou soit entre employeur et les représentants du personnel ) portant sur les conditions de travail ainsi que sur les garanties sociales.**

Leur objet est d'adapter les dispositions du Code du travail aux spécificités des branches d'activités.

Ces accords sont conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de précision dans l'accord, la durée sera fixée à 5 ans.



## Employeur:

- Doit informer les salariés des engagements conventionnels applicables dans l'entreprise
- Doit renseigner les salariés des droits et obligations attachés à l'accord d'entreprise

## Arrêt maladie

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un arrêt maladie?

Quelles sont les obligations du salarié en cas d'arrêt maladie?

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'arrêt maladie de son salarié?

**Arrêt maladie: C'est le fait pour un salarié malade d'être arrêté par son médecin traitant pour maladie ou accident non-professionnel.**

### Salarié:

- Informer son employeur oralement ou à l'écrit de son absence
- Doit également justifier cette absence en adressant à son employeur le 3ème volet d'arrêt de travail prescrit par son médecin traitant.



**Employeur:** Dès qu'il reçoit l'avis de son salarié il doit:

- Doit transmettre une attestation de salaire à l'assurance maladie de son salarié arrêté dès réception de l'avis du salarié.

-Doit préparer le retour du salarié pour cause de maladie en lui faisant passer une visite médicale de reprise.

## Allocation chômage:

**Problématique:**

Qu'est-ce qu'une allocation chômage?

À quoi sert une allocation chômage?

Qui peut fournir l'allocation chômage?

Quelles sont les conditions que doit remplir le salarié pour obtenir l'allocation chômage?

Allocation chômage:

**Il s'agit d'un revenu de remplacement également appelé prestation chômage ou allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle Emploi à tout demandeur remplissant un certain nombre de conditions.**

**Salarié:**

-Doit avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois .

-Doit avoir fait l'objet d'une perte involontaire de son emploi , ou bien suite à une rupture conventionnelle ou d'une rupture d'un commun accord.



-Être inscrit à Pôle Emploi dans les 12 mois qui suivent la perte de travail et être activement à la recherche d'un nouvel emploi.

## Employeur:

-Obligation de verser une cotisation pour assurer ses salariés en cas de chômage auprès de l'assurance chômage gérée par l'URSSAF et la Sécurité Sociale.

## Bulletin de paie

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un bulletin de paie?

Quelle est l'utilité d'un bulletin de paie?

Qui rédige le bulletin de paie?

Bulletin de paie:

**Il s'agit d'un document écrit établi par l'employeur recueillant un certain nombre d'informations relative au travail et à la rémunération du salarié , ce dernier devant conserver ce document de façon illimitée .**

### Salarié:

**-Obligation de conserver sa fiche de paie de façon illimitée**

**-Droit de contester la réalité du paiement de la somme indiquée ou son exactitude sur la fiche de paie.**





## Employeur:

- Obligation de remettre au salarié la fiche de paie par tous moyens ( courrier , main propre ou par voie électronique).
- Obligation de conserver un double de la fiche de paie pendant une durée de 5 ans .

## Certificat de travail :

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un certificat de travail?

Qui délivre le certificat de travail?

À quel moment doit-on délivrer le certificat de travail?

### Définition:

C'est un document remis par l'employeur au salarié lorsque le contrat de travail de ce dernier prend fin.



## Employeur :

-Obligation de remettre au salarié un certificat de travail à la fin de son contrat de travail par tout moyen sous peine de sanction.

## Salarié :

-Obligation de conserver le certificat de travail permettant à celui-ci de retrouver plus rapidement un emploi auprès d'un autre employeur .

## Clause de non-concurrence:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence?

À quoi sert une clause non-concurrence?

Quelle est la valeur d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail?

### Définition:

**Il s'agit d'une clause insérée dans le contrat de travail visant à restreindre la liberté d'un salarié d'exercer après son contrat de travail des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte.**



## Salarié:

-S'oblige à ne pas se livrer à des activités concurrentielles après son départ de la société.

## Employeur:

-S'engage à verser une indemnité compensatrice au salarié qui est soumis à la clause de non-concurrence

-Doit libérer le salarié de son obligation non-concurrentielle au terme de cette clause.

## Clause d'exclusivité:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité?

Quelle est la finalité d'une clause d'exclusivité ?

Qui rédige la clause d'exclusivité?

À qui cette clause d'exclusivité est applicable?

Définition :



**Il s'agit d'une stipulation du contrat du travail par laquelle l'employeur contraint le salarié à n'exercer aucune activité professionnelle concurrente ou non.**

## **Salarié:**

-Il tenu à une obligation de loyauté lui impliquant à ne commettre aucun acte de nature à causer un trouble à l'entreprise.

-Il est tenu de ne pas effectuer d'activité concurrentielle pendant son contrat de travail.

## **Employeur:**

-De faire en sorte que cette clause ne porte pas atteinte à la liberté de travailler du salarié.

## **Contrat de travail:**

### **Problématique:**

Qu'est-ce qu'un contrat de travail?

À quoi sert un contrat de travail?

Quelle est la finalité d'un contrat de travail?

Qui rédige le contrat de travail?

À qui s'applique le contrat de travail?

### **Définition:**



C'est une convention par laquelle le salarié met son activité à la disposition d'un employeur sous la subordination de laquelle elle se place, en contrepartie d'une rémunération de la part de ce dernier .

## Salarié:

- Se soumettre au pouvoir de direction de son employeur
- Respecter les horaires de travail
- Exécuter les tâches professionnelles conformément aux instructions reçues
- Respecter l'ensemble des éléments du contrat et de ses clauses.

## Employeur:

- Obligation de rémunérer le salarié proportionnellement à l'exécution de son contrat de travail.
- Obligation de contribuer à la santé et à la sécurité du salarié.

## Comité social et économique:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un comité social et économique?

Quel est le rôle d'un comité social et économique ?

Quelles sont les conditions que doivent mettre en place une entreprise pour disposer d'un comité social et économique

### Définition :



**Il s'agit d'une nouvelle instance représentative du personnel créée pour remplacer et fusionner les anciennes instances représentatives du personnel ( comité d'entreprise, délégué du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail).**

Elle a pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales.

### Salarié:

-Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés les missions du Comité Social et Économique se rapprochent de celles attribuées aux anciens délégués du personnel.

-Dans les entreprises de plus de 50 salariés le Comité Social et Économique est doté de la personnalité civile disposant d'un budget propre.

### Conciliation:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une conciliation?



Quelle est la finalité d'une conciliation?

**Définition :**

**C'est la première audience de la procédure prud'homale ayant pour but de déterminer si un règlement amiable du litige est possible avant d'envisager qu'il soit tranché devant le juge.**

**Salarié:** ce bureau de conciliation est composé de conseillers salariés.

**Employeurs:** Ce bureau est également composé de conseillers employeurs.

**Congé:**

**Problématique:**

Qu'est-ce qu'un congé?

Qui peut prétendre au droit à prendre congé?

Quelle sont les démarches du salarié pour prendre congé de son employeur?



Quelles sont les obligations de l'employeur en cas du départ en congé du salarié?

**Définition :**

**C'est la période pendant laquelle le salarié est autorisé à quitter provisoirement son emploi afin de vaquer à ses occupations personnelles.**

**Salarié :**

-Peut prendre à des congés en envoyant ses dates de congés à l'employeur conformément à une période de référence fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

**Employeur:**

-Doit formuler une réponse aux demandes de congés de son salarié

-Doit fixer l'ordre des départs en congés de ses salariés en fonction de plusieurs critères ( situation de famille du salarié, activité d'un salarié chez ou plusieurs employeurs, durée de service chez l'employeur).

**Conseil de Prud'homme:**

**Problématique:**

Qu'est-ce qu'un Conseil de Prud'homme?

Quelles sont les compétences d'un Conseil de Prud'hommes?





Comment est composé un Conseil de Prud'homme?

Définition:

**Il s'agit d'une institution juridique compétente pour les litiges né d'un contrat de travail entre un salarié et son employeur.**

Il est composé:

- d'un bureau de conciliation chargé de régler les conflits à l'amiable
- Et d'un bureau de jugement qui est saisi en cas d'échec de la tentative amiable de règlement des conflits.

**Salarié:**

-Peut saisir le Conseil de Prud'homme si l'employeur a abusé de son pouvoir de direction au delà son contrat de travail par exemple, ou s'il a été victime de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou bien n'a pas reçu de salaire de la part de son employeur proportionnellement aux prestations qu'il a accompli sous la subordination de celui-ci.

**Employeur:**-Peut saisir le Conseil de Prud'homme en cas de non-respect du salarié à ses obligations relatives à son exécution du contrat de travail .

## Démission

**Problématique:**

Qu'est-ce qu'une démission?

Qui peut démissionner?



## Définition:

**C'est la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié**

## Salarié:

- Peut démissionner à n'importe quel moment dans l'entreprise en manifestant une volonté claire et non équivoque envers son employeur.
- Ne peut plus revenir sur sa décision après avoir démissionné.

## Employeur:

- Doit accepter la démission de son salarié
- Ne peut pas empêcher la démission de son salarié

## Entretien préalable au licenciement

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un entretien préalable au licenciement?

Quel est la finalité d'un entretien préalable au licenciement?



## Définition :

**C'est la phase préparatoire préalable à la procédure légale de licenciement.**

## Salarié:

-Doit en principe se rendre à cet entretien préalable de licenciement , mais s'il peut refuse d'y aller, il ne sera pas sanctionné.

-Peut se faire représenter lors de cet entretien.

-doit fournir des explications à son employeur lors de cet entretien sur les faits ayant conduit à son licenciement.

## Employeur:

-Doit convoquer le salarié à cet entretien préalable

-Est tenu d'indiquer le ou les motifs de licenciements envisagés au salarié et de recueillir les explications du salarié mise en cause.

## Faute

### Problématique:

-Qu'est-ce qu'une faute en droit du travail ?



-Toutes les fautes peuvent-elles faire l'objet d'une sanction en droit du travail?

Définition:

**Il s'agit d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.**

Cette faute peut avoir plusieurs degrés de gravité :

- La faute légère (faute ne constituant pas une cause réelle et sérieuse de licenciement).
- La faute simple (qui peut justifier une sanction disciplinaire à l'égard du salarié et peut parfois constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement).
- La faute grave (rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise).
- La faute lourde (Caractérisée par une intention de nuire du salarié à l'entreprise).

**Salarié:**

- Doit se soumettre aux sanctions proportionnelles à la faute qu'il aura commise pendant son contrat de travail.

-Peut se voir privé de son droit à indemnité pour certaines fautes commises.

**Employeur :**

-Doit exercer des sanctions proportionnelles à la faute du salarié.

-Peut exercer des poursuites pénales voire, demander des dommages et intérêts envers le salarié fautif.

**Grève**

**Problématique:**



Qu'est-ce qu'une grève?

Qui peut bénéficier du droit de grève?

Quel l'impact de la grève dans le contrat de travail?

**Définition:**

**C'est un arrêt temporaire et collectif du travail par la salarié en vue de faire entendre leur mécontentement au moyen de revendications professionnelles.**

**Salarié:**

-Le contrat de travail du salarié gréviste est suspendu, du coup ce dernier ne peut faire l'objet de licenciement à condition que la grève soit légitime.

-Le salarié gréviste ne peut pas être rémunéré du fait de la suspension de son contrat de travail pendant l'exercice de son droit de grève.

**Employeur:**

-Doit connaître la nature des revendications du salarié gréviste au moment du déclenchement de la grève.

-Doit suspendre les contrats des salariés des grévistes et ne pas rémunérer ces derniers pendant l'exercice de leur droit de grève.



## Gratification

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une gratification?

À quoi sert une gratification?

### Définition :

C'est une somme versé à un salarié en plus de son salaire habituel et distincte de celui-ci.

C'est une rémunération exceptionnelle qui vient s'ajouter au salaire de l'employé.

### Salarié:

-Ne peut obliger son employeur à lui verser des gratifications

### Employeur:

-Il est libre d'attribuer ces gratifications au salarié



## Heures supplémentaires

### Problématique:

Qu'est-ce que les heures supplémentaires?

À quoi servent les heures supplémentaires?

Définition:

**Ce sont les heures réalisées au-delà de la durée légale de travail qui est de 35 heures hebdomadaires.**

### Salarié:

-Ne peut pas refuser d'effectuer ces heures supplémentaires qui lui demande son employeur.

-Peut saisir la justice en cas de non-paiement des heures supplémentaires par l'employeur.

### Employeur:

-Peut demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires à n'importe quel moment pendant l'exécution de son contrat de travail.

-Peut sanctionner le salarié qui refuse d'effectuer ces heures supplémentaires.



## Indemnité de congé payé

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une indemnité de congé payé?

Qui bénéficie de l'indemnité de congé payé?

### Définition :

**Il s'agit d'une somme d'argent remise au salarié par son employeur pendant ses jours de congés.**

### Salarié:

-Cette indemnité de congé payé permet au salarié de toucher une somme d'argent de la part de l'employeur en remplacement du salaire qu'il ne peut percevoir à cause de la suspension de son contrat de travail suspendu pendant sa prise de congé.

### Employeur:

-Doit payer au salarié qui est en congé les indemnités de congé payé pour compenser la perte de salaire de ce dernier à cause la suspension de son contrat de travail.





## Indemnité compensatrice de congé payé

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une indemnité compensatrice de congé payé?

Qui peut bénéficier de cette indemnité compensatrice de congé payé?

### Définition:

**Il s'agit le plus souvent d'une somme d'argent remis au salarié par l'employeur à l'issue de la rupture du contrat de travail pour l'indemniser du nombre de jours de congés acquis dont il n'a pas pu bénéficier.**

### Salarié:

-Peut exercer une action en justice contre l'employeur qui ne lui a pas versé cette indemnité compensatrice de congé payé au moment de la rupture de son contrat.

### Employeur:

-Doit payer au salarié à l'issue de la rupture du contrat de travail de celui-ci, les indemnités compensatrice de congé de payé.



## Indemnité de licenciement

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une indemnité de licenciement ?

À quoi sert une indemnité de licenciement?

Définition :

**Il s'agit d'une somme d'argent versée à un salarié licencié d'un contrat à durée indéterminée à condition qu'il ai au moins, 1 an d'ancienneté .**

### Salarié:

-Le salarié licencié pour faute grave ou faute lourde ne pourra pas recevoir cette indemnité de licenciement.

-Le salarié faisant l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique pourra recevoir cette indemnité de licenciement.

### Employeur:

-L'employeur est tenu de fournir au salarié licencié ses indemnités de licenciement , les sommes versées seront mentionnées dans le reçu pour solde de tout compte que recevra le salarié.



## Intéressement

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un intéressement?

Quelles sont les conditions pour obtenir un intéressement?

Définition:

**C'est une somme d'argent complémentaire au salaire attribué au salarié d'une entreprise en fonction des résultats obtenus pendant une période d'activité .**

### Salarié :

-Cet intéressement concerne tous les salariés ayant un minimum à leur actif 3 mois d'ancienneté.

-Cet intéressement est dû au salarié même en cas de démission de ce dernier.

### Employeur:

-En vertu d'un accord d'intéressement conclu sur le versement de ces intéressements au salarié, l'employeur ne peut déroger à cette obligation qui lui est dévolue.



## Licenciement

### Problématique:

Qu'est-ce que le licenciement?

Quels sont les différents motifs de licenciement qui existent en droit du travail?

Définition :

**C'est la faculté offerte à l'employeur de mettre fin au contrat de travail de son salarié**

Différent motif de licenciement :

- Disciplinaire (faute simple , faute grave , faute lourde)
- Non disciplinaire ( motif économique , insuffisance professionnelle)

Salarié :

- Peut se présenter à l'entretien préalable de licenciement mais n'est pas obligé d'y aller.
- Aura droit à des indemnités de licenciement sauf en cas de faute grave ou faute lourde.



## Employeur:

-Doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement afin de lui fournir les motifs de son licenciement

-Il doit fournir aux salariés des indemnités de licenciement , indemnités compensatrice de congé payé , reçu pour solde de tout compte , certificat de travail.

## Licenciement pour motif économique

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique?

Quels sont les conséquences de licenciement pour motif économique auprès du salarié et de l'employeur?

### Définition:

**C'est un licenciement effectué par l'employeur envers le salarié qui n'ont aucun motif disciplinaire mais pour des raisons purement économiques.**

### Salarié :

-Devra accepter les propositions de reclassement de l'employeur sous peine d'être licencié par celui-ci pour motif économique.



-Touchera une indemnité de licenciement.

## Employeur:

-Est tenu de proposer un contrat de sécurisation professionnelle au salarié

-Doit obligatoirement proposer un reclassement au salarié

## Lien de subordination :

### Problématique:

Qu'est-ce qu'un lien de subordination ?

Comment caractériser le lien de subordination dans un contrat de travail?

### Définition:

C'est le fait pour le salarié de travailler sous l'autorité d'un employeur qui donne des directives .

### Salarié:

-Le salarié sous le lien de subordination de l'employeur ne peut pas se livrer à ses occupations personnelles, il devra exécuter son contrat de travail conformément aux consignes de l'employeur sans remettre en cause celle-ci.



## Employeur:

-L'employeur dispose d'un pouvoir de direction envers le salarié qui est soumis à celui-ci pendant l'exécution de son contrat de travail.

## Maladie professionnelle:

### Problématique:

Quelle est la définition de la maladie professionnelle ?

Que sont les obligations du salarié sa période de maladie professionnelle?

Quelles sont les obligations de l'employeur durant la maladie professionnelle du salarié?

### Définition:

**Une maladie est professionnelle lorsqu'elle est contractée à l'issu d'une activité professionnelle.**

## Salarié:



-Doit remplir le formulaire de déclaration de maladie professionnelle et l'adresser à la CPAM.

-Doit informer son employeur et fournir à ce dernier un certificat médical.

### Employeur:

-Doit remplir une attestation de salaire à la CPAM pour que celle-ci puisse calculer les indemnités journalières du salarié malade.

### Mise à pied conservatoire :

#### Problématique:

Qu'est-ce qu'une mise à pied conservatoire ?

Quel est le rôle de la mise à pied conservatoire dans le contrat de travail ?

#### Définition:

**C'est une mesure prise par l'employeur destinée à suspendre le contrat de travail du salarié en attendant qu'une sanction définitive soit prise contre lui.**





## Salarié :

-N'exécute pas son travail et ne perçoit pas de salaire.

-Ne peut pas revenir dans son lieu de travail pendant cette période de mise à pied conservatoire.

## Employeur:

-Devra rémunérer le salarié s'il le réintègre dans l'entreprise en l'absence de faute de sa part.

## Mise à pied disciplinaire

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une mise à pied disciplinaire?

Quelle est la finalité d'une mise à pied disciplinaire?

### Définition:

**Il s'agit d'une sanction prononcée par l'employeur au salarié qui a commis une faute durant l'exécution de son contrat de travail .**



## Salarié:

- Ne peut pas revenir sur son lieu de travail au risque de devenir un élément nuisible au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Doit se rendre à l'entretien préalable conformément à la convocation notifiée par son employeur.

## Employeur:

- Doit fixer un entretien préalable avec le salarié en lui envoyant une convocation.
- Expliquer au salarié fautif, les motifs de sa décision prise à son égard.

## Période d'essai:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une période d'essai?

Une période d'essai vaut-elle embauche?

Quelle est la durée légale d'une période d'essai ?



## Définition:

**Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail.**

## Salarié:

- Doit effectuer la période d'essai initialement fixée par l'employeur.
- Peut rompre librement son contrat de travail pendant la période d'essai.

## Employeur:

- Doit préciser par écrit au salarié la durée de la période d'essai de celui-ci.
- Peut rompre le contrat du salarié en cours ou au terme de la période d'essai en prévenant celui-ci à partir d'un certain délai.

## Prime

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une prime?

Quelle sont les différentes primes?

### Définition:

**Il s'agit de toute somme versée au salarié en plus de sa rémunération de base.**



Elle peut être individuelle pour les efforts accomplis par le salarié dans son travail, mais elle peut être également collective ( 13ème mois , prime de vacances... ) .

### Salarié:

-Peut réclamer le non-versement d'une prime obligatoire auprès de l'employeur voire saisir ce dernier devant le Conseil des Prud'hommes pour faute grave.

### Employeur:

-Doit verser obligatoirement la prime au salarié dès lors que cette dernière résulte d'un accord collectif.

### Prise d'acte :

#### Problématique:

Qu'est-ce qu'une prise d'acte?

Qui peut recourir à la prise d'acte?

Quels sont les effets de la prise d'acte?

#### Définition:



**C'est une décision prise par le salarié de par sa propre initiative, de rompre son contrat de travail avec son employeur.**

## Salarié:

- Peut exercer sa prise d'acte à tout moment durant le contrat de travail.
- Doit pouvoir effectuer cette prise d'acte dès qu'il justifie un manquement de l'employeur à son égard qui rend impossible la poursuite du contrat de travail.

## Employeur :

- Doit remettre au salarié les différents documents après la prise d'acte de celui-ci (certificat de travail , attestation Pôle Emploi , Solde de tout compte) .
- Doit payer des indemnités légales de licenciement et des indemnités compensatrices de congé payé.

## Promesse d'embauche :

### Problématique :

Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche ?

La promesse d'embauche vaut-elle embauche ?



## Définition :

**C'est l'acte par lequel un employeur s'engage à embaucher un candidat.**

## Salarié :

-Peut librement accepter ou refuser la promesse d'embauche avant le délai fixé par l'employeur.

## Employeur:

-Peut librement rétracter sa promesse d'embauche.

## Reclassement professionnel :

### Problématique :

Qu'est-ce qu'un reclassement professionnel ?

À quel moment dans le contrat de travail l'employeur a-t-il recours au reclassement professionnel pour le salarié?



## Définition:

C'est une action de l'employeur visant à transférer un salarié dans un emploi différent de celui qu'il occupe ou dans un lieu de travail différent.

## Salarié :

-N'a aucune obligation d'accepter un reclassement que ce soit dans le cadre d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle .

## Employeur:

-Il a l'obligation de proposer ces dispositifs aux salariés dispensés pour motif économique ces derniers étant libre d'accepter ou non.

## Rémunération :

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une rémunération?

Qui fixe la rémunération dans le contrat de travail?

Qui va bénéficier d'une rémunération dans le contrat de travail?



## Définition:

C'est la somme d'argent que perçoit un salarié en contrepartie de sa prestation de travail auprès de son employeur.

## Salarié :

-Sera obligé d'exécuter son activité professionnelle conformément à son contrat de travail pour pouvoir bénéficier d'une rémunération proportionnelle à son activité.

## L'employeur :

-Devra fournir la rémunération du salarié dès que ce dernier aura accompli le travail fourni conformément à son contrat travail.

-Devra fournir au salarié le bulletin de paie pour que ce dernier puisse s'informer de l'exactitude des sommes qui lui ont été versées par rapport à l'exécution de son contrat de travail.

## Rupture conventionnelle:

### Problématique:

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle?





Dans une relation de travail qui peut déclencher la rupture conventionnelle? Quels sont les avantages et les inconvénients de la rupture conventionnelle aussi bien pour le salarié que pour l'employeur?

**Définition :**

Il s'agit d'une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats à durée indéterminée.

**Salarié :**

- N'a pas à motiver sa décision de demande de rupture conventionnelle.
- Pourra bénéficier d'une indemnité spécifique qui ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

**Employeur:**

- Tout comme le salarié il n'a pas à motiver sa décision de demande de rupture de conventionnelle
- Ne doit pas imposer de rupture conventionnelle à ses salariés.
- Doit verser une indemnité au salarié à l'issue de la rupture conventionnelle.