

LEXIQUE

Absence de cause réelle et sérieuse

Expression désignant l'absence de fondement au licenciement prononcé par l'employeur, consacrée par le législateur depuis 1973 et par la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de cassation.

Accord atypique

Accord qui n'a pas été conclu dans les conditions légales et conventionnelles requises pour la négociation collective. Conclu entre l'employeur et d'autres personnes que les délégués syndicaux ou les délégués du personnel.

Accord collectif

Accord obligatoirement négocié et conclu entre des syndicats représentatifs de salariés et des organisations représentatives d'employeur, au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, au niveau interprofessionnel, voire régional, départemental ou national.

Appréciation souveraine des juges du fond

Expression désignant le pouvoir des juges de première instance et d'appel à qualifier en toute indépendance les faits qui leur sont soumis dans le cadre d'un litige en droit du travail. La Cour de cassation éventuellement saisie en dernier ressort ne peut en principe revenir sur cette qualification opérée par les juges du fond.

Capacité à contracter

Aptitude juridique d'une personne qui est en état de conclure un contrat ou d'agir valablement pour soi-même ou pour d'autres.

Inversement, les mineurs non émancipés, les majeurs sous tutelle sont qualifiés juridiquement d'incapables, leur consentement à un contrat ne pouvant être valable.

Cause réelle et sérieuse de licenciement

Expression consacrée par la loi et la jurisprudence sociale intéressant la justification de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Vise le licenciement fondé sur des faits effectivement et objectivement constatés, rendant impossible sans dommages pour l'entreprise la continuation de la relation de travail.

Contrat de travail

Contrat conclu individuellement entre un employeur et un salarié, par lequel le premier s'engage à verser une rémunération moyennant l'exécution par le second d'une prestation de travail, dans le cadre d'un lien de subordination.

Contrats précaires

Expression regroupant notamment les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ou d'in-térim, qui par définition n'assurent pas une stabilité de l'emploi pour leur titulaire.

Contrat synallagmatique

Contrat dont les parties sont liées par des obligations réciproques.

Débauchage

Fait pour un employeur de convaincre le salarié d'une autre entreprise de rejoindre la sienne. Engage la responsabilité civile de l'employeur envers l'ancien employeur du salarié et envers le salarié lui-même. Susceptible de caractériser un acte de concurrence déloyale, lorsque l'entreprise de laquelle le salarié a été débauché est au surplus une société concurrente.

Départ négocié

Appellation couramment utilisée pour désigner la résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

Dernier ressort

Expression qualifiant les décisions rendues par une juridiction du plus haut degré (Cour de cassation, Conseil d'État) ou qui ne peuvent être remises en cause par une autre juridiction. En deçà d'un certain montant, certaines décisions sont rendues en dernier ressort même par les juridictions du premier degré.

Exorbitant(e) de droit commun

Qualificatif utilisé pour désigner la protection inhérente à un certain statut dans l'entreprise ou à un état particulier, dérogeant au droit commun de la rupture du contrat de travail : accidentés du travail, femmes enceintes, etc. Terme plus souvent employé pour la protection contre le licenciement des représentants du personnel, caractérisée par la saisine de l'inspecteur du travail avant toute notification de rupture du contrat.

Exprès-esse

Adjectif pouvant assortir une clause du contrat de travail, une condition juridique, une acceptation ou un refus indiquant que cet élément doit être formalisé par écrit et précisément exprimé dans cet écrit. S'oppose à clause, condition, acceptation ou refus tacite.

Forfait

Terme désignant une rémunération indépendante de la prestation accomplie par le salarié ou du nombre d'heures de travail réellement accomplies. D'une certaine manière, la rémunération versée aux salariés mensualisés est forfaitaire, dans la mesure où bien que certains mois correspondent à plus ou moins 169 heures (ou 151 heures), leur rémunération demeure la même tout au long de l'année. La plupart des cadres sont rémunérés au forfait.

Formation en alternance

Expression désignant certains contrats prévoyant l'exécution d'une prestation de travail en entreprise et, en alternance, une formation théorique dans un établissement d'enseignement.

Exemples : contrat d'apprentissage, contrats de qualification, d'orientation ou d'adaptation.

Illicite

Qui est défendu soit pas la loi, soit par la Constitution, soit par l'ordre public et les bonnes mœurs.

Incapacité

Voir Capacité à contracter.

Juges du fond

Expression désignant, dans le cadre de litiges individuels du travail, les juges de première et seconde instances (Conseil de prud'hommes et Cour d'appel) chargés d'apprécier l'existence des faits ou actes invoqués et de les qualifier, par opposition au juge suprême (Cour de cassation) qui contrôle la conformité de la décision rendue par ces juridictions du fond avec le droit du travail en vigueur, légal, réglementaire ou conventionnel.

Jurisprudence

Ensemble des décisions rendues par un ordre de juridiction.

Permet de dégager certaines tendances jurisprudentielles, c'est-à-dire un sens vers lequel tendent la plupart des décisions de ces juridictions.

Exemples :

- *jurisprudence sociale pour les décisions rendues par les tribunaux civils en matière de droit du travail et de protection sociale ;*
- *jurisprudence administrative pour les décisions rendues par les tribunaux administratifs.*

Légèreté blâmable

Expression susceptible de qualifier un acte ou une omission commis avec imprudence ou négligence et entraînant de graves conséquences sur autrui. Un tel comportement peut être pénalement sanctionné et induit la responsabilité contractuelle voire délictuelle de son auteur.

Utilisé en droit social notamment pour qualifier la mauvaise intention d'un employeur dans le cadre de la rupture hâtive d'un contrat de travail ou en matière d'accident du travail.

Lien de subordination

Voir Subordination.

Litige

Contestation entre deux parties donnant lieu à procès.

Les litiges individuels, c'est-à-dire opposant le salarié et l'employeur relèvent de la compétence du Conseil de prud'hommes.

Les litiges collectifs opposant l'employeur et les syndicats ou tout autre groupe représentant la collectivité des salariés, ont un objet collectif et sont de la compétence d'autres juridictions civiles telles le Tribunal d'Instance ou le Tribunal de Grande Instance.

Mandat

Acte par lequel une personne, le mandant, donne à une autre, le mandataire, le pouvoir d'agir juridiquement pour elle et en son nom. Le mandat peut être formalisé dans un écrit dit aussi procuration, délégation, pouvoir.

Désigne également le pouvoir donné par une collectivité (peuple, groupe de salariés) pour le représenter.

Exemples : mandat parlementaire, mandat de représentant du personnel.

Mandataire social

Terme désignant les individus qui participent aux organes de direction d'une entreprise : membres du conseil d'administration, président de ce conseil ou du directoire (dans les sociétés qui en sont dotées), président-directeur général de la société, gérant, etc.

Le mandat n'est pas un contrat de travail et les mandataires sociaux ne sont en principe pas soumis au droit du travail. Ils dépendent du droit des sociétés. Toutefois, un mandataire social peut dans certaines conditions cumuler un mandat social et un contrat de travail.

La principale différence entre le mandat social et le contrat de travail est la révocabilité ad nutum : l'organe auquel participe le mandataire social a la possibilité de relever celui-ci de ses fonctions à tout moment, alors que la rupture du contrat de travail obéit à des règles très strictes : procédure de licenciement, motivation de la rupture du contrat, respect d'un préavis, etc.

Manœuvre dolosive

Action ou omission de la part d'une partie à un contrat, dont le but est de tromper l'autre partie sur le contenu ou la cause de l'accord afin de contracter : mensonge, tromperie, silence mensonger, etc. Peut être invoquée à l'appui d'un recours en nullité d'un contrat de droit civil, comme vice du consentement.

Mineur émancipé

Terme désignant, dans le cadre professionnel, un jeune n'ayant pas encore atteint la majorité civile mais juridiquement habilité à percevoir un salaire, agir en justice lorsqu'il ne peut être assisté ou représenté par son tuteur légal, participer aux élections professionnelles ou adhérer à un syndicat.

L'émancipation peut être accordée par la loi ou résulter d'une décision du juge des tutelles.

Négociation collective

Désigne le processus de conclusion des accords collectifs, auxquels participent de façon paritaire des syndicats de salariés et des groupements d'employeurs, au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, au niveau interprofessionnel, voire régional, départemental ou national. Intéresse les relations collectives de travail, par opposition aux relations individuelles entre employeur et salarié.

Opposition

Désigne la possibilité pour des organisations syndicales non signataires de s'opposer à l'entrée en vigueur d'accords collectifs dérogatoires (accords dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions légales ou réglementaires applicables), en application de l'article L. 132-26 du Code du Travail.

Désigne également une des voies de recours possible contre une décision rendue par le Conseil de prud'hommes.

Ordre public social

Désigne l'ensemble des dispositions auxquelles le contrat de travail ne peut déroger que dans un sens plus favorable aux salariés. Est composé de dispositions constitutionnelles, législatives, réglementaires, voire conventionnelles.

Parties

Terme désignant les personnes qui participent à l'exécution d'un contrat. Dans le cadre du contrat de travail, les parties sont l'employeur et le salarié.

Désigne également la personne, morale ou physique, engagée dans un procès. Dans le cadre d'un procès au pénal, la partie civile vise celle qui a des intérêts personnels à défendre. La partie publique est le Ministère public, chargé de poursuivre le prévenu au nom de la société. Se constituer partie civile revient à joindre la défense des intérêts privés de la partie civile à l'action menée contre le prévenu par le Ministère public.

Personne morale

Terme désignant une association, une entreprise ou une société, par opposition à personne physique qui vise uniquement les individus.

La personne morale peut être publique (institution) ou relever du droit privé.

La distinction entre personnalité morale et personnalité physique est surtout importante en matière de responsabilité.

Présomption

Induction par laquelle on remonte d'un fait identifiable et certain à un fait contesté. A pour conséquence une dispense de preuve ou le renversement de la charge de la preuve. En principe, celui qui se prévaut d'un fait ou d'un acte juridique doit rapporter la preuve de son existence. Lorsque ce fait ou cet acte juridique est présumé exister, celui qui se prévaut de son existence est dispensé de le démontrer et, au contraire, celui qui en conteste l'existence doit rapporter la preuve de son inexistence.

La présomption peut être légale ou conventionnelle, lorsqu'elle est établie en vertu de la loi ou d'un accord collectif.

La présomption est dite "irréfragable", lorsqu'il n'est pas possible d'en faire la preuve contraire.

La présomption est seulement "simple", lorsqu'il est possible de faire la preuve du contraire.

Prestation de service

Action de fournir un service contre paiement. Celui qui commande l'exécution du service est le donneur d'ordre, celui qui l'exécute est le prestataire de service.

Exemple : *sous-traitance.*

Prestation de travail

Tâche accomplie par le salarié moyennant rémunération, sous les directives de son employeur, dans le cadre d'un contrat de travail.

Réintégration

Fait de reprendre à son service un salarié dont la rupture du contrat de travail a été annulée par le juge. Toutes les nullités ne sont pas assorties de l'obligation pour l'employeur de réintégrer le salarié dans l'entreprise. Cette possibilité doit être prévue par la loi.

Relations individuelles et collectives de travail

Relations existant dans la sphère de l'entreprise et du droit du travail, entre lesquelles on opère traditionnellement une distinction.

Les relations individuelles sont des relations contractuelles dans ce sens qu'elles ont pour cadre juridique restreint le contrat de travail. Elles lient l'employeur et le salarié qui ont conclu le contrat de travail.

Les relations collectives de travail s'établissent plus largement dans le cadre institutionnel de l'entreprise et de la branche professionnelle. Elles intéressent une collectivité de salariés et/ou une collectivité d'entreprises ou d'employeurs. Ces collectivités sont représentées par des organisations syndicales et donnent lieu à des actes juridiques collectifs, tels les accords collectifs, et à des litiges collectifs.

Revirement de jurisprudence

Expression désignant le fait pour une juridiction de rendre une décision différente, voire opposée, à un ensemble de décisions rendues dans le même sens depuis un certain temps par les juridictions du même ordre.

Révocabilité ad nutum

Voir Mandataire social.

Subordination (lien de)

Fait de soumettre le salarié à l'autorité de l'employeur : celui-ci dirige l'exécution de la prestation de travail par le salarié, peut lui donner des ordres assortis de sanctions disciplinaires en cas de non-respect.

Le lien de subordination permet de distinguer le contrat de travail d'autres contrats voisins, dans le cadre desquels une tâche déterminée commandée par le donneur d'ordre est exécutée par le prestataire en toute indépendance.

Suspension du contrat de travail

Absence du salarié caractérisée par l'inexécution momentanée des obligations principales du contrat, tout en maintenant celui-ci.

Exemples : arrêt maladie, congés payés, mise à pied, etc.

Transaction

Contrat par lequel l'employeur et le salarié entendent mettre fin à un litige (né ou à naître) lié à la rupture du contrat de travail. Il ne s'agit pas d'un mode de rupture du contrat, mais d'un acte juridique distinct destiné à régler les conséquences de cette rupture, de manière définitive, et par des concessions réciproques de chacune des parties.

Usage

Source de droits et d'obligations pour l'employeur et/ou le salarié, qui prévaut sur la loi, la convention collective ou le contrat de travail, dès lors qu'il est plus favorable au salarié.

Il existe des usages professionnels, c'est-à-dire applicables à toute une profession ou à un secteur professionnel, et des usages d'entreprise, nés et applicables seulement dans cette dernière.

Pour avoir force contraignante, l'usage doit présenter trois caractéristiques cumulatives : constance, fixité et généralité.

Vices du consentement

Expression qui désigne notamment l'erreur, le dol, la violence, susceptibles d'être invoqués par l'une ou l'autre des parties à un contrat de droit civil à l'appui d'un recours en nullité dudit contrat, et dont l'existence remet en cause la réalité de l'accord intervenu entre les parties.

