

Université de Tlemcen : Institut des Sciences et Technologie Appliquées.

Licence 2 : Technologie des Industries Laitières et Fromagères.

Année Universitaire : 2019 / 2020. Semestre : 2.

Module : Législation et droit du travail (Mme. Borsali.N)

I. Organisation de l'entreprise

Différents statuts : la création d'une entreprise doit passer par la case « choix du statut juridique ». Ce choix est à la fois complexe et important puisqu'il a un impact sur de multiples paramètres : statut social du dirigeant, fiscalité, règles juridiques applicables... les différents statuts d'entreprises sont :

1) EI (Entreprise Individuelle) :

L'entreprise individuelle est un statut souple, il n'y a pas de distinctions entre le patrimoine privé et le patrimoine professionnel, pas besoin de statuts, pas besoin de compte bancaire professionnel...

Les bénéfices réalisés en entreprise individuelle sont imposés à l'impôt sur le revenu directement au nom du chef d'entreprise et ce dernier a le statut de travailleur non salarié (ou travailleur indépendant).

En contrepartie, les risques encourus par l'entrepreneur sont importants : ses créanciers peuvent le poursuivre sur ses biens personnels.

Le statut de l'entreprise individuelle permet d'opter pour le régime micro-entreprise.

2) EIRL (Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée) :

L'entreprise individuelle à responsabilité limitée, EIRL en abrégé, est un statut assez récent qui combine certains avantages de l'entreprise individuelle avec ceux de l'EURL (que nous verrons un peu plus loin).

Ce statut d'entreprise reprend donc les caractéristiques de l'entreprise individuelle sauf que la responsabilité du chef d'entreprise est limitée au montant des biens affectés à l'entreprise et qu'il est possible d'opter pour une imposition des bénéfices à l'impôt sur les sociétés (IS).

Il sera par contre obligatoire d'ouvrir un compte bancaire professionnel, ce qui n'est pas le cas en entreprise individuelle.

Le chef d'entreprise a le statut de travailleur non salarié.

3) SARL (Société A Responsabilité Limitée) / EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité limitée) :

La SARL, société à responsabilité limitée, est un statut que l'on retrouve souvent dans les entreprises familiales et dans les petites et moyennes entreprises. Il s'agit d'une personne morale, ce qui nécessite de rédiger des statuts.

Ce statut d'entreprise est ouvert pour le projet qui regroupe entre 2 et 100 associés et la SARL peut même revêtir une forme unipersonnelle (1 seul associé), il s'agit alors d'une **EURL** (ou SARL unipersonnelle).

Aucun capital social minimum n'est prévu et tous les apports sont permis.

Le fonctionnement de la SARL est encadré par le code de commerce, ce qui apporte de la sécurité aux associés mais qui peut parfois être gênant pour certains montages.

Au niveau de l'imposition des bénéfices :

- Les bénéfices réalisés par une SARL sont imposables à l'IS mais il est possible d'opter temporairement pour le régime des sociétés de personnes (imposition directe au nom des associés) ;
- Les SARL constituées entre membres d'une même famille peuvent opter pour le régime des sociétés de personnes sans limitation de durée ;
- Les bénéfices réalisés par une EURL sont imposables à l'IR mais une option pour l'IS est possible ;
- L'EURL dont l'associé unique est une personne morale est imposable à l'IS.
- Depuis l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2 (décembre 2016), les EURL dont l'associé unique personne physique est le gérant peuvent bénéficier du régime micro-entreprise.

Au niveau du statut social des dirigeants :

- Lorsque la gérance de la SARL est majoritaire, le ou les dirigeants sont des travailleurs non-salariés ;
- Lorsque la gérance de la SARL est égalitaire, minoritaire ou non associée, le ou les dirigeants sont assimilés salariés (affiliés au régime général) ;
- Lorsque l'associé unique d'EURL est également gérant, ce dernier est travailleur non salarié ;
- Lorsque l'associé unique d'EURL n'est pas gérant, ce dernier est assimilé salarié.

Désormais, le gérant majoritaire de SARL et le gérant associé unique d'EURL sont redevables de charges sociales sur une partie de leurs dividendes.

4) SAS (Société par Action Simplifiée) / SASU (Société par Action Simplifiée Unipersonnelle) :

La SAS est l'autre forme de société, avec la SARL, que l'on retrouve le plus fréquemment. Il faut être au moins 2 pour créer une SAS mais elle peut revêtir une forme unipersonnelle, il s'agira alors d'une SASU.

Ce statut est utilisé notamment dans le cadre des projets ou des distributions de dividendes sont prévues et dans le cadre des projets qui prévoient l'entrée d'investisseurs.

Aucun capital social minimum n'est prévu et tous les apports sont permis. Il s'agit d'une personne morale, ce qui nécessite de rédiger des statuts.

Le fonctionnement de la SAS est peu encadré par le code de commerce, ce qui permet de bénéficier d'une grande liberté pour en élaborer le fonctionnement. Un président doit obligatoirement être nommé.

Les bénéfices réalisés par une SAS ou une SASU sont imposables à l'IS mais une option temporaire pour le régime des sociétés de personnes est possible. Il n'y a pas de charges sociales sur les dividendes.

Les dirigeants de SAS sont assimilés salariés.

5) SA (Société anonyme) :

La SA s'adresse aux projets importants, il est nécessaire de réunir au moins 2 actionnaires (7 pour la SA cotée) et 37 000 euros d'apports en capital pour pouvoir créer une SA. Il est impossible d'effectuer des apports en industrie avec ce statut.

Il s'agit d'une personne morale, ce qui nécessite de rédiger des statuts. La SA autorise l'entrée de l'entreprise en bourse.

Plusieurs organes doivent être mis en place (un président, un directeur général, un conseil d'administration...) et le fonctionnement est très lourd. Par ailleurs, une SA doit obligatoirement avoir un commissaire aux comptes, peu importe sa taille.

Les bénéfices d'une SA sont imposés à l'IS mais une option temporaire pour le régime des sociétés de personnes est possible. Il n'y a pas de charges sociales sur les dividendes.

Les dirigeants de SA ont le statut de dirigeant assimilé salarié.

II. Description des principales fonctions de l'entreprise :

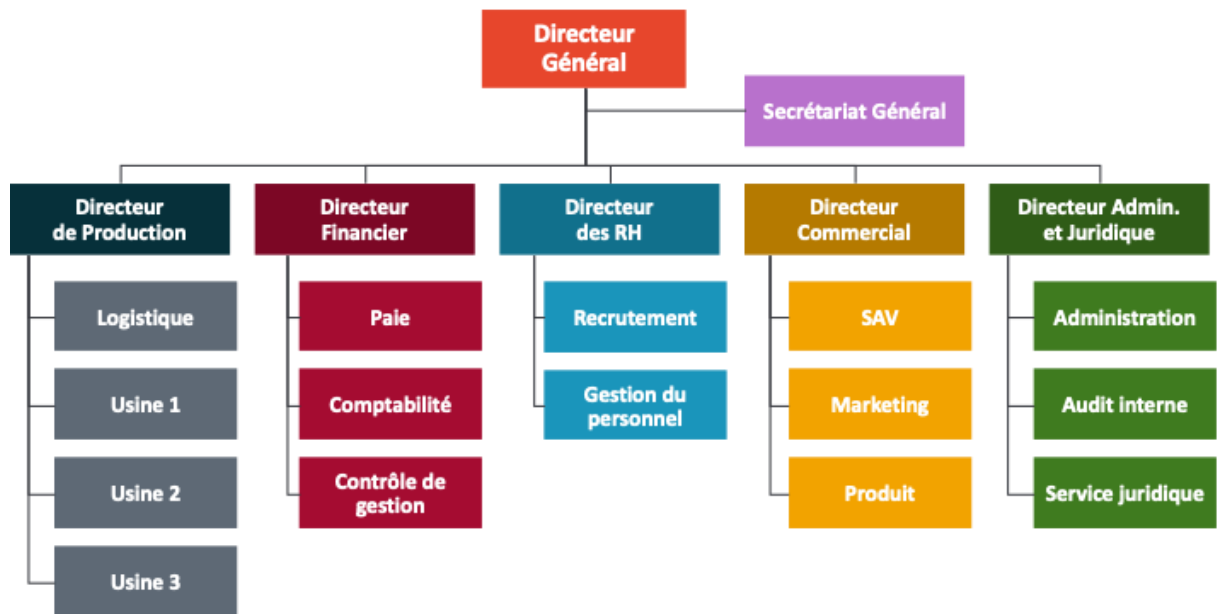
Fayol (ingénieur des mines françaises 1841-1925) était le premier à proposer une classification des fonctions. Il a défini six fonctions de l'entreprise :

- **Technique** : étude du produit, préparation du travail de production, fabrication, contrôle des produits.
- **Commerciale** : étude du marché, achat, vente, après-vente, gestion des commandes et des ventes.
- **Financière** : permet de réunir et de gérer les capitaux et aussi les bénéfices.
- **Comptable** : a pour rôle d'enregistrer les opérations, établir les prévisions et de contrôler.
- **Sécurité et sociale** :
 - Sécurité : protéger les personnes et les biens contre les risques d'accidents.
 - Sociale : le personnel travaillant dans l'entreprise est vivant en société (le médecin, l'assistant social...)
- **Administrative** : a cinq aspects (les cinq impératifs de Fayol) :
 1. **Prévoir**
 2. **Organiser**
 3. **Commander**
 4. **Coordonner**
 5. **Contrôler**

III. Organigramme hiérarchique et fonctionnel : c'est la représentation graphique des différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise. C'est-à-dire la structure de fonctionnement de l'entreprise.

Il permet d'identifier les différentes fonctions et définit leurs relations, précise le nombre de niveaux hiérarchique, le champ de commandement de chaque position que ce soit pour l'ensemble de l'organisation ou pour les parties constitutives. C'est un outil d'observation permettant de décrire une situation existante.

Exemple d'organigramme :



IV. Droit du travail :

Historique du droit du travail :

LES GRANDES DATES DE L'HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL

1791 : la Révolution supprime les « corporations » (loi Le Chapelier)

1841 : première loi du travail réglementant le travail des enfants

1864 : la « coalition » n'est plus un délit : le droit de grève est reconnu

1884 : les syndicats sont autorisés (loi Waldeck-Rousseau)

1892 : création de l'Inspection du travail

1898 : principe de la responsabilité civile de l'employeur pour les accidents survenus dans l'entreprise

1900 : semaine de 70 heures (loi Millerand)

1906 : le repos hebdomadaire devient obligatoire création du Ministère du Travail

1909 : les salaires doivent être versés à intervalles réguliers, tous les 15 jours ou tous les mois.

1910 : loi instituant le Code du travail

1919 : autorisation des conventions collectives

1936 : création des délégués du personnel (entreprises de plus de 10 salariés)

1941 : Charte du travail du gouvernement de Vichy : grèves interdites, syndicats uniques et obligatoires

1945 : Création des Comités d'entreprise, de la médecine du travail et des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS)

1946 : inscription du droit de grève et du droit syndical dans le préambule de la Constitution 1950 : SMIG (G= garanti)

1958 : Création de l'assurance chômage ; droits sociaux inscrits dans la Constitution

1968 : reconnaissance de la section syndicale d'entreprise 1970 : SMIC (C= croissance)

1982 : Accords de branche dérogatoires à la réglementation du travail Création des CHSCT (CHS et des conditions de travail)

1988 : RMI

1991 : obligation pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels

2002 : Loi de Modernisation sociale : un projet social doit être négocié par établissement
2008 : Mai : entrée en vigueur du nouveau Code du travail Juin : loi de Modernisation
du marché du travail Rapport sur la « Mesure des risques psychosociaux au travail »

V. Gestion des conflits interprofessionnels :

Dans les organisations, la nécessité de gérer des conflits est quotidienne. Il y a bien des façons de réagir à un conflit, mais l'objectif primordial devrait toujours être de jeter les bases d'une véritable résolution de conflit, c'est-à-dire d'éliminer les causes sous-jacentes du conflit. Nous proposons ici certaines méthodes pour gérer les conflits de travail à l'intérieur des organisations allant de l'élimination à la collaboration.

Il existe plusieurs méthodes pour gérer les conflits au travail. Nous allons en étudier quatre méthodes :

1. La négociation : est un procédé de règlement de problèmes dans lequel deux personnes ou plus discutent volontairement de leur différence et essaient de trouver une solution concertée à leur problème commun.
2. La médiation : se définit comme l'action de mettre en relation, par un tiers appelé « médiateur », deux personnes physique ou morale, appelées « médiées », sur la base de règles et de moyens librement acceptés par elles, en vue soit de la prévention d'un différend ou de sa résolution, soit de l'établissement ou de rétablissement d'une relation sociale. Elle est dite « nommée » quand ses protagonistes se désignent eux-mêmes comme le médiateur e médiés, et « innommée » quand elle s'opère sans être désignée autrement.
3. La conciliation : il s'agit de régler le désaccord à l'amiable en trouvant une issue favorable pour les protagonistes. La conciliation est une forme de négociation « assisté » dont l'objectif est parvenir à un compromis. Le conciliateur n'est pas parti, ne décide pas à la place des opposants et travail sous sceau de la confiance.
4. L'arbitrage : se définit comme un « mode alternatif à la justice étatique de règlement des litiges par lequel les parties confient la solution de leur différend à des personnes privées ».

VI. Formation de la relation de travail :

- La relation de travail peut être constatée par un contrat écrit ou verbal.
- Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur (art.8 loi 90.11)
- La preuve du contrat ou de la relation de travail peut être faite par tout moyen.

- **Eléments constituant la relation de travail :**

- La fourniture d'un travail manuel ou intellectuel pour le compte d'une personne physique ou morale (art. 02 loi 90.11)
- En contrepartie du travail fourni, le travailleur a droit à une rémunération au titre de laquelle, il perçoit un salaire, ou un revenu proportionnel aux résultats.
- La fourniture du travail se réalise dans le cadre de l'organisation mise en place par l'employeur ; en conséquence, le travailleur a pour obligation d'exécuter les

instructions données par la hiérarchie désignée par l'employeur dans l'exercice normal de ses pouvoirs de direction.

- **Formes du contrat de travail** : Le contrat de travail, est établi dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. Donc il peut être : écrit / verbal, à durée déterminée / indéterminée, à temps plein / partiel. Toutefois l'employeur est tenu de respecter les dispositions légales.
- o **Contrat à durée indéterminée CDI** (forme dominante) :
 - Aux termes de l'article, 11 (loi 90.11), le contrat de travail est réputé, conclu pour une durée indéterminée, sauf s'il en est disposé autrement.
 - Lorsqu'il n'existe pas de contrat de travail écrit, la relation de travail présumée établie pour une durée indéterminée (art. 11 loi 90.11).
 - Il ne s'agit pas d'une présomption, car la preuve contraire, peut être rapportée par l'employeur devant les juridictions, la preuve du contrat doit être faite par tout moyen (témoignage ou autre).
 - Le contrat à durée indéterminée peut être à temps plein ou partiel, (qui ne peut être en aucun cas inférieur à la moitié de la durée légale).
- o **Contrat à durée déterminée CDD** : généralement il est conclu par écrit. Néanmoins, il peut être verbal (Par manque d'écrit, la preuve est souvent difficile à établir), et pour éviter les problèmes, la loi a tranché la question : « en l'absence d'un écrit, la relation de travail est présumée établie pour une durée indéterminée ». Aux termes des dispositions de la loi 90.11 et ord 96.21 (art 12 et 12 bis), il ne peut être établi que dans les cinq cas suivants :
 1. Exécution d'un contrat lié à des contrat de travaux, ou de prestations non renouvelables.
 2. Remplacement d'un titulaire de poste, qui s'absente temporairement et au profit duquel, l'employeur est tenu de conserver le poste.
 3. En cas de travaux périodiques, a caractère discontinu (maintenance des équipements, travaux de peinture...)
 4. En cas de surcroit de travail, ou travaux à caractère saisonnier (accroissement de l'activité, pendant des périodes de pointe).
 5. En cas d'activités ou d'emplois à durée limitée, ou qui sont par nature temporaire (art. 02 ord 96.21)
- ❖ Dans l'ensemble de ces cas, le contrat, doit préciser, la durée ainsi, que les motifs, de la durée arrêtée
- ❖ La durée doit clairement être clairement indiquée
- ❖ La cour suprême a décidé que le contrat indiquant une durée « fin de chantier » n'est pas à durée déterminée (arrêté du 04-03-83 revue cour suprême numéro 01 page 177)
- o **Suspension de la relation de travail** : il y a suspension de droit dans les 8 cas suivants :
 1. Accord mutuel des parties
 2. Congé de maladie
 3. Service national- maintien sous les drapeaux ou dans le cadre de l'entretien de la réserve
 4. Exercice d'une charge publique élective

5. Privation de liberté du travailleur, tant qu'une condamnation devenue définitive n'aura pas été prononcée
6. Décision disciplinaire suspensive d'exercice de fonction
7. Exercice du droit de grève
8. Congé sans solde

NB : les travailleurs concernés par les cas suscités sont réintégrés de droit à leur poste de travail, ou à un poste de rémunération équivalente, à l'expiration des périodes ayant motivé la suspension (art.64 et 65 lois 90.11)

- **Cessation de la relation de travail** : il y a cessation dans les 9 cas suivants :
 1. En cas de nullité ou abrogation légale du contrat
 2. Arrivé à terme du contrat à durée déterminée
 3. Démission
 4. Licenciement
 5. Incapacité totale de travail
 6. Licenciement pour compression d'effectif
 7. Cessation d'activité légale de l'organisme employeur
 8. Retraité
 9. Décès
- **Abrogation légale ou nullité du contrat de travail** : selon l'article 135 (loi 90.11), est nulle et de nul effet, toute relation de travail qui n'est pas conformes aux dispositions de la législation en vigueur. Par législation en vigueur, il y a eu lieu d'entendre aussi bien les règles du droit du travail que les règles du droit civil.

VII. Le bulletin de salaire :

Numéro de Sécurité sociale		Horaire mensuel rémunéré		Horaire hebdomadaire effectif		
1601234567891		169		35 heures		
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération				M. LEBON Juste 5, avenue de la République 94000 CRÉTEIL		
01/01 02/01 17/01						
Congés payés		RTT				
Solde période en cours	26 jours	Pris dans l'année	1 jour			
Dont fractionnement	0 jour	Pris dans le mois	1 jour			
		Solde potentiel	15 jours			
Message :						
Éléments de revenu brut						
Élément	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur
SALAIRE BRUT				1457,52		
HEURES SUPPLÉMENTAIRES					2	
REMBOURSEMENT TRANSPORT				53,40		
TITRES RESTAURANT	20,00	3,25			65,00	97,00
Cotisations sociales				Part salarié	Part employeur	
ASSURANCE SANTÉ						
Sécurité sociale				3	10,93	190,94
Complémentaire santé					16,83	13,77
Incapacité, invalidité, capital décès					4,98	7,49
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES						16,23
ASSURANCE RETRAITE						
Sécurité sociale					104,21	154,50
Complémentaire					56,84	70,98
Supplémentaire					7,29	22,92
ALLOCATIONS FAMILIALES						50,28
ASSURANCE CHÔMAGE					34,98	62,67
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR						220,16
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES						
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu					80,20	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu					34,37	
ALLÈGEMENT DE COTISATIONS						-413,21
TOTAL DES COTISATIONS					350,64	396,72
TOTAL				1510,92	415,64	493,72
Date de paiement	Mode de paiement		Net payé en euros			
30/01/2015	Paiement par virement en compte		1095,28			
BASES DE CALCUL						
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1			
Bases	1457,52	1457,52	1457,52			
Plafonds	3170,00		3170,00			
Cumul annuel	1457,52	1457,52	1457,52			
Montants à déclarer Année 2015					Allègements de	

1 Des montants de salaires plus clairs (brut et net)

2 Une distinction plus claire des parts versées par le salarié / l'employeur

3 Moins de lignes + regroupement des cotisations par type de risques (santé, famille, retraite)

4 Mention des allègements de cotisations financés par l'Etat, et appliqués sur la rémunération brute du salarié

Bon courage.