

DROIT DU TRAVAIL

JEAN-PHILIPPE
CAVAILLÉ

LE DROIT DU TRAVAIL EN 350 QUESTIONS

Droits et obligations
dans les relations individuelles
et collectives de travail

7^e édition
à jour des
ordonnances Macron

L'ESSENTIEL
POUR AGIR



GERESO
ÉDITION



Le droit du travail en 350 questions

Collection « L'essentiel pour agir »

Le droit du travail en 350 questions

Droits et obligations dans les relations individuelles et collectives de travail

Auteurs: Jean-Philippe CAVAILLÉ
Gwénaëlle LERAY pour les actualisations 2010, 2013, 2014, 2016,
2017, 2019

Édition 2019

© GERESO Édition 2007, 2010, 2013, 2014, 2016, 2017, 2019

Direction de collection : Catherine FOURMOND

Suivi éditorial et conception graphique intérieure : GERESO Édition

Principe de couverture : ATMOSPHÈRE COMMUNICATION

www.gereso.com/edition

e-mail : edition@gereso.fr

Tél. 02 43 23 03 53 - Fax 02 43 28 40 67

Reproduction, traduction, adaptation interdites

Tous droits réservés pour tous pays

Loi du 11 mars 1957

Dépôt légal : Janvier 2019

ISBN : 978-2-37890-000-7

EAN 13 : 9782378900007

ISSN : 1957-990X

ISBN numériques

ISBN eBook : 978-2-37890-001-4

ISBN ePub : 978-2-37890-151-6

ISBN Kindle : 978-2-37890-152-3

GERESO SAS au capital de 160 640 euros - RCS Le MANS B 311 975 577
Siège social : 38 rue de la Teillaie - CS 81826 - 72018 Le Mans Cedex 2 - France



Dans la même collection :

- 100 questions pour comprendre le bulletin de paie
- Analyser un poste de travail ou un service
- Contrôle URSSAF : entre droits et obligations
- Départs négociés et ruptures conventionnelles
- Discriminations en entreprise
- Droit du travail, droits des parents
- Gestion de la formation 2.0
- Guide des risques psychosociaux en entreprise
- Knowledge Management en entreprise
- La mobilité internationale des salariés
- La protection sociale en 170 questions
- L'écologie humaine en entreprise
- Le management interculturel
- L'emploi des travailleurs handicapés
- Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Les accidents du travail
- L'essentiel des ordonnances Macron
- Promouvoir la santé mentale positive au travail
- Réaliser un diagnostic organisationnel
- Réseau social d'entreprise
- Ressources humaines 2.0

www.la-librairie-rh.com

la librairie RH
by GERESD

Sommaire

Introduction	21
Historique	23
1^{re} partie - LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL	31
Chapitre 1 - Les sources normatives du droit du travail	33
Quelles sont les sources du droit du travail ?	34
Quelle est la hiérarchie des normes en droit du travail ?	39
Chapitre 2 - Les juridictions compétentes en droit du travail	43
Quelle est la compétence du conseil de prud'hommes (CPH) ?	43
Comment le conseil de prud'hommes est-il organisé ?	45
Qui siège en tant que juge au conseil de prud'hommes ?	46
Comment se déroule la procédure devant le conseil de prud'hommes ?	47
Quelles sont les caractéristiques du jugement prud'homal ?	49
Quelles sont les voies de recours ?	49
Dans quels cas peut-on avoir recours au référé prud'homal ?	50
Quelles sont les autres juridictions compétentes en droit du travail ?	50
Chapitre 3 - L'inspection du travail	53
Qui sont les inspecteurs du travail ?	53
Quelles sont les missions de l'inspection du travail ?	54
Quels sont les moyens de l'inspecteur du travail ?	55

Quelles sont les décisions que peut prendre un inspecteur du travail ?	56
Quels sont les recours contre les décisions de l'inspection du travail ?	57
Quelles sont les prérogatives de l'inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité ?	57
Quels sont les partenaires de l'inspection du travail ?	58
Quelles sont les garanties statutaires de l'inspection du travail ?	58
Quelles sont les obligations de l'inspection du travail ?	59
Chapitre 4 - La médecine du travail	63
À qui bénéficie la médecine du travail ?	63
Quels sont les services de santé au travail ?	64
Quelles sont les missions de la médecine du travail ?	65
En quoi consiste la visite médicale ?	66
Qui rémunère les salariés pendant ces visites ?	67
Quelles sont les obligations de la médecine du travail ?	67
Quels sont les recours possibles contre les avis de la médecine du travail ?	68
Quels sont les moyens de la médecine du travail ?	68
Quelles sont les protections offertes par le statut du médecin du travail ?	70
Quels sont les partenaires du médecin du travail ?	70
Chapitre 5 - L'embauche	73
Quelles sont les limites à la liberté d'embauche de l'employeur ?	73
Quels sont les moyens de recruter ?	74
Quelles sont les mentions permises ou interdites dans une offre d'emploi ?	75
Un candidat peut-il avoir connaissance des méthodes de recrutement utilisées ?	75
Lors du recrutement, quelles informations peuvent être demandées au candidat ?	76
Qu'est-ce qu'une promesse d'embauche ?	76
Qu'est-ce que la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) ?	77

Quelles sont les autres formalités obligatoires ?	78
Qu'est-ce que le travail dissimulé ?	79
Comment embaucher un mineur ?	81
Quelles sont les règles liées à l'embauche d'une personne handicapée ?	82
Chapitre 6 - Les clauses du contrat de travail	87
Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?	87
Quels sont les critères du contrat de travail ?	87
Comment identifier un élément du contrat de travail ?	88
Quelles sont les clauses obligatoires du contrat de travail ?	88
Quelles sont les conditions générales de validité des clauses facultatives du contrat de travail ?	88
Quelles sont les clauses facultatives d'un contrat de travail ?	89
Qu'est-ce qu'une clause de période d'essai ?	92
Qu'est-ce qu'un essai professionnel ?	93
Qu'est-ce qu'une période probatoire ?	93
Chapitre 7 - Le stage en entreprise	95
Qu'est-ce qu'un stage en entreprise ?	95
Quelles sont les modalités d'emploi d'un stagiaire ?	96
Quel est le statut du stagiaire dans l'entreprise ?	98
Chapitre 8 - Le parcours contractualisé d'accompagnement des jeunes vers l'emploi	101
Quels sont les bénéficiaires ?	101
Quelles sont les caractéristiques du parcours ?	102
Quel est le montant de l'aide dont le jeune peut bénéficier ?	103
Qu'est ce que la « garantie jeunes » ?	104
Chapitre 9 - Les contrats aidés ou « précaires »	107
Quel est le public cible ?	107
Quels sont les dispositifs existants en 2018 ?	108
Quelle distinction entre ces contrats d'insertion et les zones urbaines sensibles ou autres dispositifs d'insertion par l'activité économique ?	108
Que deviennent les anciens dispositifs ?	109

Chapitre 10 - Les emplois d'avenir	113
Quels sont les bénéficiaires ?	113
Quelle est la nature du contrat de travail ?	114
Quel est le statut du bénéficiaire dans l'entreprise ?	115
Quelles sont les formalités obligatoires ?	115
Quelles sont les aides dont bénéficie l'employeur ?	116
Chapitre 11 - Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ..	119
Quels sont les bénéficiaires ?	119
Quels sont les employeurs concernés ?	120
Quelle est la nature du CUI-CAE ?	120
Quelle est la rémunération versée ?	121
Quelles sont les formalités à accomplir ?	121
Quelles sont les aides auxquelles l'employeur peut prétendre ? ..	122
Le salarié peut-il rompre ou suspendre le CUI-CAE avant son terme ?	123
Chapitre 12 - Le contrat initiative emploi (CUI-CIE)	125
Quels sont les bénéficiaires ?	125
Quels sont les employeurs concernés ?	126
Quelles sont les caractéristiques du contrat ?	126
Quel est le montant de la rémunération versée au bénéficiaire ? ..	127
Quelles sont les aides apportées à l'employeur ?	127
Chapitre 13 - Le contrat de professionnalisation	131
Quelles sont les caractéristiques du contrat de professionnalisation ?	131
Quelle est la durée de la période de professionnalisation ?	132
Quel est le public visé ?	133
Quels sont les employeurs concernés ?	133
Quel est le montant de la rémunération versée au bénéficiaire ? ...	134
Quels sont les avantages du contrat de professionnalisation pour l'employeur ?	134
Quelles sont les formalités à respecter ?	135
Quelles sont les obligations respectives des parties ?	136
Quels sont les objectifs de la formation ?	136

Chapitre 14 - Le contrat d'apprentissage	139
Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ? ...	139
Quels sont les bénéficiaires ?	141
Quels sont les employeurs concernés ?	142
Quelles sont les obligations de l'employeur ?	142
Quelles sont les obligations de l'apprenti ?	143
Dans quels cas le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ou suspendu ?	144
Quelle est la rémunération versée à l'apprenti ?	145
Quelles sont les aides liées à l'embauche en contrat d'apprentissage ?	145
Quels sont les aménagements possibles en faveur des travailleurs handicapés ?	146
Chapitre 15 - Le contrat à durée déterminée et le travail temporaire	149
Quels sont les cas de recours au contrat à durée déterminée ? ...	149
Quelle est la durée du contrat ?	151
Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ? ...	152
Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?	154
Quelle est la durée de la période d'essai ?	154
Quels sont les droits des salariés sous contrat à durée déterminée ?	154
Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?	155
Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?	156
Quel est le régime du CDD « senior » ?	157
Qu'est-ce que le travail temporaire ?	157
Quelles sont les spécificités du contrat de travail temporaire ?	158
Chapitre 16 - Le cumul d'emploi	163
Quelles sont les règles que le salarié doit respecter ?	163
Comment la visite médicale du salarié doit-elle être organisée ?	163
Comment la représentation du personnel est-elle organisée ? ..	164
Quelles sont les règles de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social ?	164

Chapitre 17 - La modification du contrat de travail	167
Comment distinguer modification du contrat de travail et changement des conditions de travail ?	167
Quelles sont les conséquences de l'acceptation de la révision de son contrat de travail par le salarié ?	168
Quelles sont les conséquences du refus de la révision de son contrat de travail par le salarié ?	169
Quel est le régime de l'exécution d'une clause contractuelle ?..	169
Comment modifier le contrat de travail d'un représentant du personnel ?	169
Chapitre 18 - Le harcèlement	171
Qu'est-ce que le harcèlement ?	171
Dans quelles conditions le harcèlement peut-il donner lieu au recours à un médiateur ?	172
Quelle est la protection des victimes et témoins de harcèlement ?	172
Comment est organisée la prévention en matière de harcèlement ?	172
De quel recours le salarié victime dispose-t-il ?	173
Quelles sont les sanctions encourues par l'auteur du harcèlement sexuel ou moral ?	173
Chapitre 19 - La lutte contre la discrimination	175
Qui est protégé contre la discrimination ?	175
Quelles sont les différentes natures de discrimination ?	175
Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?.....	177
Comment la discrimination est-elle prouvée ?	178
Qui peut intervenir en cas de discrimination ?	178
Quelles sont les sanctions prévues à l'encontre de l'auteur de la discrimination ?.....	179
Chapitre 20 - Le salaire	181
Qu'est-ce que le salaire ?	181
Comment est fixé le salaire de base ?	181
Qu'est-ce qu'une avance/acompte sur salaire ?	182

Quelles sont les modalités de paiement du salaire ?.....	182
Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de paie ?	183
Quelles sont les mentions interdites ?	184
Quels sont les autres éléments de rémunération ?.....	184
Qu'est-ce que le SMIC ?.....	184
Qu'est-ce que la garantie de paiement du salaire en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise ?....	185
Chapitre 21 - L'épargne salariale	189
Quels sont les principaux dispositifs d'épargne salariale ?	189
Comment mettre en place un dispositif d'épargne salariale ?....	191
Quels sont les principaux cas de déblocage anticipé ?	191
Quels sont les bénéficiaires de l'épargne salariale ?	192
Chapitre 22 - La formation professionnelle	195
Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle ?.....	196
Qu'est-ce que la période de professionnalisation ?	197
Comment construire un plan de formation ?.....	197
Qu'est-ce que le compte personnel de formation ?	198
Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience ?.....	199
Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?	200
Qu'est-ce qu'un bilan de compétences ?.....	201
Quels sont les autres congés de formation ?.....	202
Chapitre 23 - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur et le règlement intérieur	205
Qu'est-ce que le règlement intérieur ?.....	205
Quelle est la nature juridique du règlement intérieur ?	206
Quel doit être le contenu du règlement intérieur ?.....	206
Quelles sont les entreprises soumises à la mise en place d'un règlement intérieur ?.....	206
Quelles sont les clauses interdites ?.....	207
Comment établir un règlement intérieur ?	208
Qui contrôle le règlement intérieur ?	208
Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire ?.....	209

Quels sont les agissements susceptibles d'être sanctionnés ?	209
Quelles sont les sanctions interdites ?	209
Comment une sanction doit-elle être prononcée ?	210
Quelle est la procédure disciplinaire ?	210
Comment contester une sanction ?	211
Existe-t-il un délai de prescription ?	211
Quelles sont les limites au pouvoir de surveillance de l'employeur ?	212
Comment la protection des droits et libertés au travail est-elle organisée ?	213
Chapitre 24 - La durée du travail	215
Quelle est la durée légale du travail ?	215
Qu'est-ce que le temps de travail effectif ?	216
Qu'est-ce que la journée de solidarité ?	216
Que sont les heures d'équivalence ?	217
Qu'est-ce que l'astreinte ?	217
Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?	218
Qu'est-ce que le repos compensateur ?	219
Quels sont les principes régissant le temps de travail des cadres ?	220
Quelles sont les durées maximales de travail ?	221
Comment mettre en place la modulation des horaires de travail ?	221
Qu'est-ce que le travail de nuit ?	222
Quelles sont les modalités du travail effectué le dimanche ?	223
Quelles sont les modalités du travail à temps partiel ?	224
Qu'est-ce que le compte épargne-temps (CET) ?	226
Chapitre 25 - Les congés et jours fériés	229
Quelles sont les modalités d'acquisition des congés payés ? ...	229
Quelle est la période de prise des congés payés ?	230
Comment calculer la rémunération des congés payés ?	231
Quel est l'impact de la maladie sur les droits à congés payés ? ..	231
Que sont les congés spéciaux ?	232
Qu'est-ce que le congé sabbatique ?	232

Qu'est-ce que le congé de solidarité familiale ?	233
Qu'est-ce que le congé parental d'éducation ?	233
Qu'est-ce que le congé sans solde ?	234
Que sont les congés pour événements familiaux ?	234
Qu'est-ce que le congé paternité ?	235
Quel est le régime des ponts et jours fériés ?	235
Chapitre 26 - La maladie	237
Quelles sont les obligations du salarié ?	237
Quelles sont les obligations de l'employeur ?	237
Qu'est-ce que la contre-visite médicale ?	238
Dans quelles conditions est-il possible de rompre le contrat d'un salarié en maladie ?	238
Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?	239
Qu'est-ce que l'inaptitude, l'invalidité, l'incapacité, le handicap ? ..	240
Chapitre 27 - La prévention des risques professionnels	243
Quelles sont les principales obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels ?	243
Quels sont les principaux documents que l'employeur doit établir ?	244
Chapitre 28 - L'accident du travail	247
Qu'est-ce qu'un accident du travail ?	247
Quels sont les critères qui caractérisent un accident du travail ?	247
Quelles sont les formalités à accomplir ?	249
Quel est le régime d'indemnisation en cas d'accident du travail ?	249
Quelles sont les conséquences des fautes intentionnelles et inexcusables ?	250
Dans quelles conditions peut-on licencier une victime d'accident du travail ?	251
Comment la cotisation accident du travail/accident de trajet est-elle calculée ?	252
Qu'est-ce qu'un accident de mission ?	254
Qu'est-ce que le droit de retrait ?	254

Chapitre 29 - L'accident de trajet	257
Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?.....	257
Quelles sont les conditions relatives au parcours emprunté pendant le trajet ?.....	258
Quelles sont les conditions relatives aux horaires de survenance de l'accident ?.....	258
Quelles sont les différences de traitement entre accident de travail et de trajet ?.....	259
Quelles sont les formalités à effectuer ?.....	259
Chapitre 30 - Le licenciement pour motif personnel	261
Qu'est-ce qu'un motif personnel de licenciement ?	261
Qu'est-ce qu'une cause réelle et sérieuse de licenciement ?.....	263
Quels sont les motifs de licenciement prohibés ?	263
Quelle est la procédure de licenciement pour motif personnel ?..	264
Quelles sont les sanctions applicables en cas d'inobservation de la procédure ?.....	265
Comment réagir face à une prise d'acte de rupture de contrat de travail ?	265
Chapitre 31 - Le licenciement pour motif économique	267
Qu'est-ce qu'un motif économique de licenciement ?.....	267
Comment définir l'ordre des licenciements économiques ?	269
Qu'est-ce que la priorité de réembauchage ?.....	269
Quelle est la procédure individuelle de licenciement pour motif économique ?	270
Quelle est la procédure de licenciement économique de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours ?	271
Quelle est la procédure en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus sur une période de 30 jours ?..	272
Comment l'administration intervient-elle ?	273
Qu'est-ce qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ?	273
Qu'est-ce qu'une cellule de reclassement ?	275
Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?.....	275
Qu'est-ce que le congé de reclassement ?	277
Qu'est-ce que le congé de mobilité ?.....	277

Qu'est-ce que l'obligation d'adaptation et de reclassement préalable ?	278
Comment contester une décision de licenciement économique ?	279
Quelles sont les indemnités perçues en cas de licenciement irrégulier ?	279
Chapitre 32 - La démission	283
Qu'est-ce qu'une démission ?	283
Comment présenter une démission ?	283
Comment vérifier que la démission est bien valable ?	284
Quelle est la durée du préavis ?	284
Le salarié peut-il retirer sa démission ?	285
Le salarié peut-il « démissionner » dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ?	285
Quelles sont les démissions considérées comme légitimes au titre de l'indemnisation du chômage ?	285
Quelles sont les conséquences d'une démission ?	287
L'abandon de poste peut-il être considéré comme une démission ?	287
Chapitre 33 - La rupture conventionnelle et la transaction	289
Quel est le régime de rupture conventionnelle du contrat de travail ?	289
Qu'est-ce que la transaction ?	291
Quelles sont les conditions de validité d'une transaction ?	291
Quelles sont les formalités nécessaires en matière de transaction ?	291
Est-il possible de conclure une convention de procédure participative en droit du travail ou une médiation conventionnelle ?	292
Chapitre 34 - Le départ et la mise à la retraite	295
Quelles sont les conditions de la mise à la retraite ?	295
Comment calculer l'indemnité de mise à la retraite ?	297
Quelles sont les conditions du départ à la retraite ?	297
Quel est le montant de l'indemnité de départ à la retraite ?	298

Chapitre 35 - Les obligations postérieures à la rupture du contrat de travail	301
Quand délivrer le certificat de travail ?	301
À quelles conditions l'attestation Pôle emploi est-elle remise ? ...	301
À quoi sert le reçu pour solde de tout compte ?	302
Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?	302
Quelles sont les autres indemnités versées ?	303
Quelles sont les modalités d'exécution du préavis ?	303
2^e partie - LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL	305
Chapitre 36 - Présentation des institutions représentatives du personnel ..	307
Quelles sont les différentes institutions représentatives du personnel ?	307
Dans quel cadre les institutions représentatives du personnel peuvent-elles être mises en place ?	308
Quelles sont les règles régissant les différentes catégories de mandats ?	310
Dans quels cas les mandats peuvent-ils être cumulés ?	312
Quelle est la périodicité des réunions des représentants du personnel ?	313
Quels sont les moyens des représentants du personnel ?	313
Comment s'organise le comité social et économique (CSE) ? ...	316
Chapitre 37 - Le statut des représentants du personnel	321
Qui sont les salariés protégés ?	321
Quelle procédure faut-il respecter pour licencier un représentant du personnel ?	322
Est-il possible de négocier une transaction ou la rupture de son contrat de travail avec un représentant du personnel ? ..	323
De quelle protection bénéficient les représentants du personnel en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ?	324
Quels sont les principaux cas de délit d'entrave ?	324
Les représentants du personnel bénéficient-ils d'une garantie d'évolution de rémunération ?	325

Chapitre 38 - Les syndicats	327
Qu'est-ce qu'un syndicat ?.....	327
Comment les syndicats sont-ils organisés ?.....	327
Comment la représentativité syndicale est-elle appréciée ?.....	328
Quels sont les moyens des syndicats ?.....	329
À quelles conditions un syndicat peut-il inviter des personnalités extérieures ?.....	330
Chapitre 39 - Les élections professionnelles	333
Quand l'employeur doit-il organiser des élections ?	333
Qu'est-ce que le protocole d'accord préélectoral ?	333
Comment la date des élections est-elle déterminée ?	334
Comment procéder en cas de carence ?	335
Comment les listes électorales sont-elles composées ?	335
Qui sont les salariés éligibles ?.....	335
Quelles sont les modalités du vote ?	336
Comment le nombre de collègues électoraux est-il déterminé ?....	336
Comment le dépouillement est-il effectué ?.....	337
Comment les sièges sont-ils attribués ?.....	337
Quelles sont les étapes après les élections ?	338
Comment contester la validité des élections ?	338
Quand est-il nécessaire de procéder au renouvellement partiel des institutions représentatives du personnel ?	339
Chapitre 40 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	341
Quand doit-on mettre en place un CHSCT ?	341
Quelle est la composition du CHSCT ?	342
Quelles sont les missions du CHSCT ?	342
Comment le droit d'enquête du CHSCT s'exerce-t-il ?.....	343
Dans quelles conditions le CHSCT est-il réuni ?	343
Dans quels cas le CHSCT est-il obligatoirement consulté ?.....	344
Quels sont les moyens du CHSCT ?.....	344
Quelles sont les règles de fonctionnement du CHSCT ?	346
Quelles sont les obligations des membres du CHSCT ?.....	346

Chapitre 41 - Le comité d'entreprise (CE)	349
Quels sont les moyens spécifiques de fonctionnement du CE ? ..	349
Quelles sont les attributions du CE ?	350
Quels sont les moyens spécifiques dont dispose le CE pour remplir ses attributions économiques ?	355
Comment mettre en place un règlement intérieur de comité d'entreprise ?	356
Chapitre 42 - Les délégués du personnel	359
Quelles sont les missions des délégués du personnel ?	359
Quels sont les moyens dont disposent les délégués du personnel pour exercer leurs missions supplétives ?	361
Quelle est la procédure de mise en place d'un délégué de site ? ..	361
Qu'est-ce que la délégation unique du personnel (DUP) ?	362
Quelles sont les conditions de mise en place de la DUP ?	362
Comment déterminer le nombre de DP en cas de DUP ?	362
Quel est le montant du crédit d'heures des DP en cas de DUP ? ..	363
Chapitre 43 - Les délégués syndicaux	365
Quelles sont les attributions des délégués syndicaux ?	365
Quelles sont les conditions de la désignation d'un délégué syndical ?	366
Quels sont les droits des délégués syndicaux ?	366
Quelles sont les attributions du représentant syndical auprès du comité d'entreprise ?	367
Quelle est la différence entre délégué syndical et représentant syndical ?	367
Quelle est la différence entre délégué syndical et représentant de la section syndicale ?	368
Chapitre 44 - La négociation collective	371
Quels sont les objectifs de la négociation collective ?	371
Quels sont les différents niveaux de conclusion d'un accord ou d'une convention collective ?	372
Qu'est-ce qu'une convention collective ?	372
Quelle est la différence entre un accord et une convention collectif(ve) ?	373

Qui peut négocier un accord ou une convention collective ?	373
Comment déterminer le champ d'application d'une convention collective ?	375
Quels sont les effets d'une convention ou d'un accord collectif sur le contrat de travail ?	376
Quel est le régime des accords collectifs ?	376
Quelles sont les conditions d'extension et d'élargissement d'une convention ?	378
Quelles sont les conséquences en cas de démission d'un employeur d'une organisation patronale signataire ?	378
Quelles sont les conditions de validité des accords ?	379
Quels sont les thèmes de négociation obligatoire ?	379
Quand l'obligation de négocier naît-elle ?	382
Quand la négociation prend-elle fin ?	382
Quelles sont les formalités que doit effectuer l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ?	382
Chapitre 45 - Les conflits collectifs	385
Qu'est-ce qu'un conflit collectif ?	385
Qu'est-ce qu'une grève ?	385
Quelles sont les différentes catégories de grève ?	387
Dans quelles conditions une grève peut-elle être déclenchée ?	387
Quels sont les mouvements illicites ?	388
Quelles sont les conséquences d'une grève ?	389
L'utilisation d'un lock-out par l'employeur est-elle licite ?	389
Quels sont les moyens de résolution d'un conflit collectif ?	390
Quelles sont les modalités de signature d'un protocole de fin de conflit ?	391
Liste des abréviations utilisées	395
Index	401
À propos des auteurs	407

Introduction

Cet ouvrage a pour objet le **Droit du travail**, à savoir le domaine du droit privé qui traite des relations entre employeurs et salariés. Ce droit se décompose en deux parties majeures : les relations individuelles, soit les relations entre employeur et salarié, basées sur le contrat de travail, et les relations collectives, soit les relations entre employeur et représentants des salariés.

Le Droit du travail a pour principal objectif de réguler une relation par nature déséquilibrée, puisqu'elle lie un employeur, qui pourvoit un salaire, une position sociale et au-delà un accomplissement personnel à travers une activité professionnelle, et un salarié, qui doit s'acquitter de tâches, remplir des objectifs, et se soumettre à des directives. Le salarié est donc dans une situation de dépendance économique et juridique, dont le Droit du travail s'attache à encadrer les effets en créant et garantissant plusieurs droits aux salariés.

Il ne faut cependant pas négliger le fait que le Droit du travail, en encadrant le pouvoir d'intervention de l'employeur, le rend d'autant plus effectif qu'il en précise le périmètre. Les notions constitutionnelles de « liberté d'entreprendre » ou jurisprudentielle de « protection des intérêts légitimes de l'entreprise » permettent ainsi de donner toute leur étendue aux pouvoirs de l'employeur.

Le Droit du travail ne s'intéresse pas directement aux **travailleurs indépendants** (commerçants, artisans, professions libérales...), mais s'applique au contraire aux salariés du secteur public et aux salariés des établissements publics industriels ou commerciaux non soumis à statut particulier. **Les fonctionnaires** dépendent quant à eux du statut de la fonction publique (étatique, territoriale ou hospitalière), le Droit du travail ne leur est donc pas applicable.

Le Droit du travail est une partie du **Droit social**, qui comprend également le Droit de la Sécurité sociale. Cette branche du Droit comprend l'ensemble des règles destinées à protéger les personnes et leurs familles contre l'intégralité des risques susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de famille et de maternité. Le Droit de la Sécurité sociale concerne l'intégralité de la population et a été progressivement étendu à l'ensemble de la population française, même si les « interstices » existent encore. Le **Droit de la protection sociale** comprend le Droit de la Sécurité sociale, auquel s'ajoutent les autres politiques sociales : l'aide sociale, l'assurance chômage...

Le **Droit de l'emploi**, discipline plus récente, formulée au début des années 2000, correspond à l'ensemble des mécanismes d'origine publique destinés à créer et à préserver l'emploi.

Les limites entre disciplines, en particulier en la matière, sont évidemment aussi poreuses qu'artificielles. Par exemple, l'exécution du contrat de travail va générer le versement d'un salaire (Droit du travail) soumis à cotisations sociales (Droit de la Sécurité sociale) qui entre dans le calcul des indemnités d'assurance chômage (Droit de la Protection sociale). En synthèse, le Droit du travail est récent, progressiste, protecteur, instable. La place du « prétorien » et du « négocié » est importante.

Historique

Le Droit du travail prend ses racines au XVIII^e siècle : la Révolution française a posé le principe fondamental de la liberté du travail (décret d'Allarde : 2-17 mars 1791 : il est « libre à toute personne d'exercer telle profession ou tel métier qu'elle trouvera bon ») et a interdit tout groupement professionnel (loi Le Chapelier : 14-17 juin 1791), grève et pétition. Le système des corporations, qui protégeait les compagnons et apprentis, a ainsi pris fin. Auparavant, de l'esclavage au servage, aucun dispositif contraignant n'existait concernant les relations du travail, qui reposaient sur un simple « louage de services ».

La loi du 1^{er} décembre 1803 a créé le livret ouvrier, sorte de passeport ouvrier permettant à la fois de justifier, contrôler et encadrer les déplacements des ouvriers, dans une période de pénurie d'emploi importante. L'exécution du contrat de travail était encadrée par ce livret car il était conservé par l'employeur jusqu'à ce que l'exécution de ses obligations contractuelles par le salarié soit achevée.

Marqué par la contrainte, ce mince cadre social a donné suite à partir du milieu du XIX^e siècle aux premières lois « sociales ». Quelques repères peuvent être donnés :

1806 : Création des conseils de prud'hommes.

1841 : Réduction de la durée du travail des enfants : cette loi est souvent mise en avant comme le premier pas protecteur, fondant l'identité du Droit du travail. Elle n'a pourtant pas été réellement appliquée. Cette loi interdisait l'embauche des enfants de moins de 8 ans dans les manufactures et l'affectation d'enfants de plus de 8 ans à des travaux de nuit ou réputés dangereux.

1864 : Reconnaissance du droit de grève.

1874 : Création de l'inspection du travail.

- 1884 : Reconnaissance de la liberté syndicale.
- 1898 : Indemnisation des accidents du travail.
- 1906 : Institution du repos hebdomadaire obligatoire ; création du ministère du Travail.
- 1910 : Rédaction du Code du travail.
- 1919 : Institution de la semaine de 48 heures ; journée de travail limitée à 8 heures.
- 1928 : Création des assurances sociales.
- 1936 : Signature des accords de Matignon qui prévoient : une durée légale hebdomadaire de travail de 40 heures ; 2 semaines de congés payés ; la création des délégués du personnel et des conventions collectives.
- 1945 : Création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprise.
- 1947 : Création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- 1948 : Création des régimes d'assurance vieillesse autonomes.
- 1950 : Création du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- 1956 : Institution de la 3^e semaine de congés payés.
- 1958 : Accord instituant l'indemnisation au titre de l'assurance chômage.
- 1959 : Institution de l'intéressement aux résultats de l'entreprise.
- 1962 : Institution de la retraite complémentaire pour tous les salariés.
- 1967 : Création de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE).
- 1968 : Signature des accords de Grenelle : revalorisation des salaires et reconnaissance de la section syndicale.
- 1969 : Institution de la 4^e semaine de congés payés.
- 1970 : Substitution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au SMIG.
- 1971 : Loi sur la formation professionnelle continue et sur la mensualisation des salaires.
- 1973 : Loi sur le licenciement individuel et généralisation du droit à la retraite complémentaire.
- 1975 : Institution de l'autorisation administrative de licenciement.
- 1977 : Création du bilan social.

1978 : Mensualisation des salaires.

1982 : Réduction de la durée du travail à 39 heures ; 5^e semaine de congés payés ; retraite à 60 ans ; loi sur les contrats à durée déterminée (CDD) ; lois Auroux (développement des institutions représentatives, négociation collective, CHSCT, droit d'expression des salariés et droit disciplinaire).

1983 : Retraite professionnelle à 60 ans ; loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

1984 : Création des contrats de qualification et d'adaptation.

1986 : Suppression de l'autorisation administrative en matière de licenciement économique ; réforme de la participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise ; réforme du droit du licenciement ; extension des contrats emploi formation pour les jeunes ; possibilité d'instituer la modulation de la durée du travail par accord de branche étendu mise en place du revenu minimum d'insertion (RMI) ; création des contrats emploi solidarité (CES).

1990 : Réforme du travail précaire.

1991 : Réforme de la formation professionnelle ; création de la contribution sociale généralisée, du contrat d'orientation.

1992 : Réforme de l'apprentissage.

1993 : Loi quinquennale relative au travail à l'emploi et à la formation professionnelle.

1994 : Réforme de la participation salariale aux résultats de l'entreprise.

1995 : Création du contrat initiative emploi.

1996 : Réforme de la Sécurité sociale ; création de la déclaration unique d'embauche et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

1998 : Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (Aubry I).

2000 :

- 1^{er} janvier 2000 : Passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.
- Loi Aubry II relative à la réduction négociée du temps de travail.
- Loi relative à la création d'une couverture maladie universelle (CMU).

2001 :

- Nouvelle convention pour l'indemnisation du chômage.

- Mise en place du PARE ; loi sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

2002 :

- 1^{er} janvier 2002 : passage aux 35 heures pour les entreprises de 20 salariés et moins.
- Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.
- Création du contrat aidé « jeunes en entreprise ».

2003 :

- Création du droit individuel à la formation (DIF) tout au long de la vie professionnelle, du contrat de professionnalisation et du contrat d'insertion dans la vie sociale.
- Loi sur la relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.
- Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.
- Loi d'initiative économique.
- Loi sur les retraites.

2004 :

- Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
- Ordonnance de simplification du Droit du travail.
- Réforme de l'assurance maladie.
- Création du titre emploi entreprise.
- Création du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité.

2005 :

- Loi de programmation pour la cohésion sociale :
 - remplacement des contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation par les contrats de professionnalisation ;
 - création du contrat d'avenir (CA) ;
 - création du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).
- Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
- Ordonnances instaurant un service chèque emploi pour les TPE, créant le contrat nouvelle embauche (CNE).
- Loi pour la confiance dans l'économie.
- Loi en faveur des PME.

2006 :

- Loi pour l'égalité des chances.

- Loi relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux.
- Création du chèque emploi service universel (CESU).
- Création du contrat nouvelle embauche (CNE).

2007 :

- Réforme du Code du travail.
- Élections prud'homales.
- Création du congé de soutien familial.
- Entrée de la Roumanie et de la Bulgarie dans l'Union Européenne.

2008 :

- Réorganisation du Service public de l'Emploi.
- Adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- Uniformisation des seuils d'effectifs.
- Modification du droit à congés payés (loi du 20 août 2008).
- Réforme de la période d'essai.
- Modifications relatives à l'indemnité légale de licenciement et au reçu pour solde de tout compte (loi du 25 juin 2008).
- Création de la rupture conventionnelle du contrat de travail.
- Réforme de l'apprentissage (loi du 21 janvier 2008).
- Réforme de la négociation collective, notamment de la représentativité syndicale.

2009 :

- Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- Mise en œuvre du Revenu de Solidarité Active (RSA).
- Entrée en vigueur de la réforme des régimes d'intéressement et de participation dans l'entreprise (loi du 3 décembre 2008).
- Simplification et allègement des procédures et des documents administratifs en faveur des entreprises et des professionnels (loi n° 2009-526 du 12 mai 2009).
- Adaptation du droit du travail dans les collectivités territoriales d'Outre Mer (sous forme d'Ordonnances).
- Loi réaffirmant le principe de repos dominical (loi n° 2009-974 du 10 août 2009).
- Sécurité et santé au travail : prescriptions européennes minimales concernant l'utilisation d'équipements de travail (Directive du 16 septembre 2009).

- Réforme de la formation professionnelle continue (loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009).
- 1^{er} décembre : Entrée en vigueur du nouveau Traité européen fondateur dit « Traité de Lisbonne » au sein de l'Union Européenne.
- Ratification par la France de la Convention internationale sur les droits des personnes handicapées (loi n° 2009-1791 du 31 décembre 2009).

2010 :

- Création d'une allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie (loi n° 2010-209 du 2 mars 2010).
- Directive européenne sur le congé parental.
- Loi relative au service civique (loi n° 2010-241 du 10 mars 2010).
- Obligation de reclassement dans le cadre des licenciements pour motif économique (loi n° 2010-499 du 18 mai 2010).
- Adaptation du RSA et des politiques d'insertion dans les collectivités territoriales d'Outre-Mer (Ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010).
- Rénovation du dialogue social dans la fonction publique (loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010).
- Loi d'amélioration de la démocratie sociale au sein des entreprises (loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010).
- Réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010).

2011 :

- Loi sur la parité hommes/femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises (loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011).
- Modifications de l'assurance chômage (loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 et convention 2011-2013 du 6 mai 2011).
- Emploi de travailleurs étrangers et travail illégal (loi n° 2011-672 du 16 juin 2011).
- Réorganisation de la médecine du travail (loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011).
- Développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels (loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011).
- Loi sur le handicap (loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011).
- Création du comité d'entreprise européen (Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011).
- Adaptation du RSA et du Contrat Unique d'Insertion à Mayotte (Ordonnances du 24 novembre 2011).
- Allègement des procédures juridictionnelles notamment de saisie des rémunérations (loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011).

2012 :

- Modifications des procédures de redressement et liquidation judiciaire des entreprises (loi n° 2012-346 du 12 mars 2012).
- Lutte contre les discriminations dans la fonction publique (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).
- Allègement des démarches administratives relatives à la création d'entreprise, au recouvrement des charges sociales et aux formalités d'embauche, renforcement des attributions économiques des représentants du personnel (loi n° 2012-387 du 12 mars 2012).
- Extension et adaptation du Code du travail au département de Mayotte par ordonnances.
- Modification des dispositions relatives au harcèlement sexuel (loi n° 2012-954 du 6 août 2012).
- Création des emplois d'avenir (loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012).
- Ratification de la Convention OIT sur le travail maritime (loi n° 2012-1320 du 29 novembre 2012).

2013 :

- Simplification des formalités à l'embauche en application de la loi précitée du 12 mars 2012 (déclaration par voie électronique).
- Loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi (loi n° 2013-504).
- Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière (protection du donneur d'alerte en matière de violences au travail).

2014 :

- Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (modification des zones d'exonération de charges sociales, réforme des contrats en alternance).
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
- Nouvelle Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014.

2015 :

- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite loi « Macron » : assouplissement des dispositions applicables au travail le dimanche, mise en place d'un nouveau dispositif propre au travail en soirée, simplification des règles applicables à l'épargne salariale.
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 : crée la prime d'activité en remplacement de la prime pour l'emploi et du RSA activité à partir de 2016, et modifie certaines règles concernant les représentants du personnel, le CDD, le travail temporaire et le compte pénibilité.

2016 :

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail » ou « loi El Khomri ».
- Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

2017 :

- Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
- Ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
- Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
- Ordonnance 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.
- Ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

(Principales mesures introduites : mise en place d'un barème d'indemnités prudhommales, fusion des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT) au sein d'un comité social et économique, réduction du délais pour saisir le Conseil de prud'hommes en cas de contestation d'un licenciement, instauration d'une rupture conventionnelle collective, modification des règles de négociation collective et du compte professionnel de prévention...)

2018 :

- Loi 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant (rendant applicables) les ordonnances ci-dessus, prises à l'automne 2017 concernant la réforme du Code du travail.
- Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance - JO du 11 août.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

1^{re} partie

**LES RELATIONS
INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**

Chapitre 1

Les sources normatives du droit du travail

Les sources du Droit du travail sont nombreuses et diversifiées : internationales, européennes, communautaires, légales, réglementaires, conventionnelles, unilatérales ou contractuelles. Il est donc nécessaire de les hiérarchiser préalablement à leur application.

En synthèse :

- Les sources internationales sont composées des conventions et traités internationaux ainsi que des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Les sources européennes sont le Conseil de l'Europe et la Communauté européenne. Le droit social européen se compose du droit communautaire et du droit européen.
- Les sources nationales sont étatiques (Constitution, lois, ordonnances, règlements), conventionnelles (conventions et accords collectifs, contrat de travail) et professionnelles (engagements unilatéraux, usages, accords atypiques, règlement intérieur).

Les salariés français sont plus particulièrement protégés par les sources nationales, traditionnellement d'origine étatique. Cette origine étatique (pouvoir réglementaire, législateur) ne doit pas masquer l'origine souvent conventionnelle de la plupart des grandes réformes sociales. Par ailleurs, ces dernières années ont vu une montée en puissance des accords de branche et d'entreprise comme source de droit, avec une volonté de décentraliser l'origine des sources du Droit du travail. Enfin, le droit communautaire prend une place décisive dans le corpus des règles de Droit social, à l'instar de l'ensemble du droit français.

Quelles sont les sources du droit du travail ?

Au niveau international

L'Organisation internationale du travail (OIT) : l'une des principales sources internationales du Droit du travail réside dans les normes édictées par l'OIT, qui est une institution de l'ONU. L'OIT est à l'origine des conventions internationales, signées par les États, mais également de recommandations, qui ne sont pas juridiquement contraignantes mais qui possèdent une influence politique importante dans la mesure où elles incitent les États à opérer certaines réformes. L'OIT s'appuie sur un organe exécutif permanent : le Bureau international du travail (BIT).

Les traités internationaux : régis par le droit international public, ils sont des accords (bilatéraux ou multilatéraux) conclus entre États souverains qui créent des obligations entre les signataires.

Au niveau européen

Il est nécessaire de distinguer le droit communautaire du droit européen.

Le droit communautaire est composé de plusieurs éléments.

Les traités communautaires :

- le traité de Rome (25 mars 1957) instituant la Communauté économique européenne (CEE) ;
- l'Acte unique européen entré en vigueur le 1^{er} juillet 1987 instituant le marché unique, la suppression des frontières et la libre circulation des travailleurs ;
- le traité de Maastricht (1992) et le traité d'Amsterdam (25 octobre 1997) prévoyant notamment un rapprochement progressif des législations sociales ;
- le traité de Nice qui a repris la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, élaborée en décembre 1989.

Les règlements : normes juridiques de portée générale, directement contraignantes et applicables dans les États membres.

Les directives : normes juridiques qui fixent des objectifs et une date limite à laquelle les États membres devront avoir conformé leur législation, sachant qu'ils sont libres de choisir les moyens qui leur conviennent.

Les recommandations : à l'instar des autorités et organismes administratifs nationaux, les recommandations de la Commission européenne ont une influence politique sans être directement contraignantes.

Un espace social européen émerge peu à peu, notamment à travers l'harmonisation des conditions de travail. Le droit social communautaire se nourrit également du **dialogue social européen et du droit communautaire négocié**. Ainsi, l'union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le centre européen de l'entreprise publique (CEEP) et la confédération européenne des syndicats (CES) sont-ils à l'origine d'accords européens. À ce titre, plusieurs accords-cadres européens ont été signés par les partenaires sociaux :

- en 1996 sur le congé parental (révisé en 2010) ;
- en 1997 sur le travail à temps partiel ;
- en 1999 sur les contrats à durée déterminée ;
- en 2002 sur le télétravail ;
- en 2004 sur le stress lié au travail ;
- en 2007 sur le harcèlement et la violence au travail.

Le droit européen (non communautaire) renvoie plus précisément aux conventions signées par le Conseil de l'Europe.

Ces conventions concernent principalement les libertés fondamentales. Deux conventions ont été ratifiées par la France :

- la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950) qui garantit notamment la liberté d'association, la liberté syndicale...
- la Charte sociale européenne (1961) qui garantit notamment le droit de grève, le droit au travail, l'hygiène et sécurité dans le travail, la négociation collective, la protection de la femme et de l'enfant au travail, le droit à la formation...

Au niveau national

La Constitution

La Constitution de 1958 est au sommet de la hiérarchie des normes nationales. Son préambule définit notamment plusieurs droits sociaux fondamentaux et l'article 34 prévoit que la loi détermine « les principes fondamentaux du Droit du travail, du droit syndical et du Droit de la Sécurité sociale ».

Les lois et règlements

Le volumineux corpus législatif et réglementaire est rassemblé dans deux principaux codes : celui du Droit du travail et celui du Droit de la Sécurité sociale. Le Code pénal, auquel renvoient directement ces deux codes joue également un rôle décisif, à l'heure où est souvent mentionnée une « pénalisation » croissante du Droit social.

Le Code du travail comprend trois parties, chacune composée de neuf livres :

- 1^{re} partie : textes législatifs (L.);
- 2^e partie : règlements et décrets en Conseil d'État (R.);
- 3^e partie : décrets simples (D.).

Chaque livre est ensuite divisé en titres, eux-mêmes divisés en chapitres, comportant chacun plusieurs articles. La numérotation des articles correspond à ces divisions :

- le 1^{er} chiffre indique la position de l'article dans un livre;
- le 2^e chiffre indique la position de l'article dans le titre de ce livre;
- le 3^e indique la position de l'article dans le chapitre correspondant;
- le 4^e chiffre indique enfin la position de l'article lui-même dans cette hiérarchisation.

Le Gouvernement va prendre des **règlements**, les **décrets d'application** qui vont préciser les lois existantes en définissant leurs modalités d'application. Enfin, les **circulaires**, qui n'ont pas la valeur contraignante des actes administratifs, vont également interpréter les lois applicables et ont une influence non négligeable. La loi succède souvent à des accords sociaux et précède une jurisprudence sociale abondante et des décrets d'application souvent détaillés.

La jurisprudence

La jurisprudence, soit l'ensemble des décisions de justice (jugements et arrêts rendus par les juridictions judiciaires nationales et internationales), présente une influence particulièrement forte en Droit social, notamment liée d'une part à une dépendance traditionnelle vis-à-vis d'un contexte économique et politique instable et d'autre part à certains membres de la Cour de cassation dont l'influence a été décisive sur la politique jurisprudentielle en Droit social au point que l'on a pu évoquer une « doctrine sociale » de la Cour de cassation.

La jurisprudence n'est pas stricto sensu une source de droit. Toutefois, dans son rôle qui est de préciser ou d'interpréter les règles écrites,

conventionnelles ou coutumières, elle a une importance primordiale en Droit du travail.

Les tribunaux compétents en Droit social sont en effet amenés à interpréter, adapter, voire dans une certaine mesure à compléter la loi qu'ils sont amenés à appliquer. La Cour de cassation veille à ce que les prises de position des juridictions sur une question donnée concordent. Cette position n'est cependant jamais figée puisqu'un jugement n'est valable que pour un cas donné, dit cas d'espèce et qu'un « revirement de jurisprudence » peut intervenir, initié la plupart du temps par la Cour de cassation. Enfin, en matière de Droit social, la jurisprudence de la Cour de cassation a bien souvent précédé une modification législative, qu'elle a provoquée ou anticipée.

Les conventions et accords collectifs

Les relations professionnelles, basées sur la négociation collective et la participation des salariés à la vie de l'entreprise, donnent lieu à la conclusion de conventions sociales entre représentants du personnel et représentants de la direction.

Conventions (qui portent sur un ensemble de sujets) et accords (qui portent sur un sujet spécifique) collectifs constituent une source juridique primordiale, qui prend une place de plus en plus large dans le paysage du droit social français. La « contractualisation » des relations sociales s'étend progressivement. De nombreuses réformes législatives essentielles en Droit social trouvent leur origine dans certains accords nationaux interprofessionnels (ANI) (par exemple en matière de durée du travail, assurance chômage...).

Jusqu'en 2015, le terme « accords collectifs » était réservé aux accords négociés entre syndicats patronaux et syndicats représentatifs de salariés. La loi « Travail » du 8 août 2016 étend la portée juridique de tels accords à ceux négociés et conclus avec des représentants élus du personnel ou de simples salariés mandatés à cet effet.

Le statut collectif non négocié : usages et engagements unilatéraux

L'usage d'entreprise est une pratique de l'employeur dont l'existence est caractérisée à trois conditions. La pratique doit être :

- **constante/fixe** : dans sa nature, son montant, son mode de calcul... ;
- **généralisée** : à tout le personnel ou bien à une partie objectivement identifiée de ce dernier (catégorie socioprofessionnelle, salariés travaillant dans des conditions de travail particulières...), sans discrimination ;

- **répétée** : elle doit être intervenue plusieurs fois.

L'usage ne relève pas d'une volonté clairement affichée de l'employeur, mais n'est pas non plus une simple tolérance. Ainsi, un employeur qui octroierait, plusieurs années de suite, une prime à une catégorie de salariés a donc tout intérêt, s'il ne souhaite pas qu'un usage soit reconnu, à préciser quelles raisons exceptionnelles justifient chacun de ces versements.

L'engagement unilatéral est quant à lui une décision de l'employeur qui a été formalisée, par exemple dans une note de service, une mention de compte rendu de réunion...

Les conditions de dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral sont les suivantes :

- **information des instances représentatives du personnel** : l'employeur doit d'abord informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de son projet, au cours de la réunion mensuelle, après inscription à l'ordre du jour. Si le texte dénoncé porte sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il doit également procéder à un vote de consultation;
- **information écrite individuelle de chaque salarié concerné** : un affichage ou une mention sur le bulletin de salaire ne permettent pas de remplir cette obligation. Le courrier devra exposer clairement l'avantage mis en cause, le projet de dénonciation, avec la date effective de celle-ci;
- **délai de prévenance suffisant (sans qu'un délai précis n'ait été fixé)** : En cas de recours d'un salarié, le juge appréciera le caractère « suffisant » du délai en fonction du nombre de salariés concernés, de la nature et de l'ancienneté de l'avantage dénoncé.

Si la dénonciation est irrégulière, l'employeur doit continuer à appliquer la norme litigieuse et le salarié pourra donc en réclamer l'application. Si le délai de prévenance de dénonciation est insuffisant, la dénonciation effective peut être repoussée. Il est préférable dans tous les cas d'anticiper et d'explicitier la démarche en amont.

Si un accord collectif ayant le même objet que l'usage ou l'engagement unilatéral entre en vigueur, même si l'accord collectif est moins favorable, l'usage ou l'engagement unilatéral sont automatiquement supprimés sans qu'il y ait besoin de procéder à une dénonciation. L'application de la nouvelle convention/accord collectif est immédiate dès son entrée en vigueur en lieu et place de l'engagement unilatéral ou de l'usage.