

PLEIN
DROIT

Alexandre **Barège**
Céline **Leborgne**
Jean-Philippe **Tricoit**
sous la coordination de
Bernard **Bossu**

Les indispensables du
droit du travail

Synthèse du cours
Notions fondamentales
Exercices d'application



Les *indispensables* du

Droit du travail

PLEIN
DROIT

Les indispensables du

Droit du travail

Sous la coordination de Bernard **Bossu**

Alexandre **Barège**

Céline **Leborgne-Ingelaere**

Jean-Philippe **Tricoit**



**Retrouvez les livres de la collection « Plein Droit »
sur le site www.editions-ellipses.fr**



ISBN 9782340-050648

©Ellipses Édition Marketing S.A., 2017
32, rue Bargue 75740 Paris cedex 15



Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5.2° et 3°a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », et d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

www.editions-ellipses.fr

Sommaire

Fiche n° 1: Présentation générale du droit du travail	7
Les indispensables	9
Cas pratique	10
Fiche n° 2: Les sources du droit du travail	13
Les indispensables	15
Cas pratique	16
Fiche n° 3: La notion de contrat de travail	19
Les indispensables	21
Cas pratique	22
Fiche n° 4: Le recrutement du salarié	25
Les indispensables	27
Cas pratique	28
Fiche n° 5: La conclusion du contrat de travail	31
Les indispensables	33
Cas pratique	34
Fiche n° 6: Le CDD	37
Les indispensables	39
Cas pratique	40
Fiche n° 7: Le contrat à temps partiel	43
Les indispensables	45
Cas pratique	46
Fiche n° 8: Le règlement intérieur.....	49
Les indispensables	51
Cas pratique	52
Fiche n° 9: La discipline dans l'entreprise	55
Les indispensables	57
Cas pratique	58
Fiche n° 10: La maladie du salarié	61
Les indispensables	63
Cas pratique	64
Fiche n° 11: L'inaptitude médicalement constatée du salarié	67
Les indispensables	69
Cas pratique	70

Fiche n° 12 : La maternité	73
Les indispensables	75
Cas pratique	76
Fiche n° 13 : Le transfert d'entreprise	79
Les indispensables	81
Cas pratique	82
Fiche n° 14 : La révision du contrat de travail	85
Les indispensables	87
Cas pratique	88
Fiche n° 15 : La procédure de licenciement pour motif personnel	91
Les indispensables	93
Cas pratique	94
Fiche n° 16 : La cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif personnel	97
Les indispensables	99
Cas pratique	100
Fiche n° 17 : Le licenciement illicite	103
Les indispensables	105
Cas pratique	106
Fiche n° 18 : Les procédures de licenciement économique	109
Les indispensables	111
Cas pratique	112
Fiche n° 19 : Le licenciement pour motif économique : la cause réelle et sérieuse	115
Les indispensables	117
Cas pratique	118
Fiche n° 20 : La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	121
Les indispensables	123
Cas pratique	124
Fiche n° 21 : La rupture conventionnelle	127
Les indispensables	129
Cas pratique	130
Fiche n° 22 : La retraite	133
Les indispensables	135
Cas pratique	136

Fiche n° 23: Les conséquences de la rupture du contrat de travail.....	139
Les indispensables	141
Cas pratique	143
Fiche n° 24: La liberté syndicale	145
Les indispensables	147
Cas pratique	148
Fiche n° 25: La représentativité syndicale	151
Les indispensables	153
Cas pratique	154
Fiche n° 26: La conclusion d'une convention ou d'un accord collectif	157
Les indispensables	159
Cas pratique	160
Fiche n° 27: Le contenu de la convention collective	163
Les indispensables	165
Cas pratique	166
Fiche n° 28: La remise en cause d'une convention collective	169
Les indispensables	171
Cas pratique	172
Fiche n° 29: Les élections dans l'entreprise	175
Les indispensables	177
Cas pratique	178
Fiche n° 30: Le comité d'entreprise	181
Les indispensables	183
Cas pratique	184
Fiche n° 31: Les délégués du personnel	187
Les indispensables	189
Cas pratique	190
Fiche n° 32: Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ...	193
Les indispensables	195
Cas pratique	196
Fiche n° 33: La représentation syndicale	199
Les indispensables	201
Cas pratique	202
Fiche n° 34: La protection des représentants du personnel	205
Les indispensables	207
Cas pratique	208

Fiche n° 35 : La notion de grève	211
Les indispensables	213
Cas pratique	214
Fiche n° 36 : Les conséquences de la grève	217
Les indispensables	219
Cas pratique	220
Fiche n° 37 : Sécurité et santé au travail : une responsabilité partagée	223
Les indispensables	225
Cas pratique	226
Fiche n° 38 : Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail	229
Les indispensables	231
Cas pratique	232
Fiche n° 39 : La rémunération	235
Les indispensables	237
Cas pratique	238
Fiche n° 40 : La durée du travail	241
Les indispensables	243
Cas pratique	244

Fiche 1

Présentation générale du droit du travail

► Objectifs de la fiche

- Comprendre l'objet du droit du travail.

Références jurisprudentielles

- Cass. Crim., 22 juillet 1981, Bull. crim, n° 237.
- Cass. soc., 12 juillet 2006, *RJS* 2006, n° 1108.

1. Perspective historique

À l'époque du capitalisme naissant, les travailleurs étaient dans une misère effroyable. La concurrence entre les employeurs avait conduit chacun d'eux à utiliser au maximum la force de travail. Avec le développement des écoles socialistes et du mouvement social catholique, la société va prendre conscience de la réalité sociale : l'État ne peut plus se désintéresser de la condition ouvrière. Ainsi, la loi du 22 mars 1841 interdit de travailler avant l'âge de 8 ans. Puis les grandes lois sociales vont se multiplier en particulier sous la III^e République (reconnaissance de la liberté syndicale, instauration des congés payés...).

2. Les finalités du droit du travail

La finalité première du droit du travail est la protection du salarié. C'est pourquoi, le concept d'ordre public social, qui permet à une norme de déroger à loi mais uniquement en faveur du salarié, occupe une place particulière au sein de cette matière. Toutefois, si le droit du travail protège le salarié, c'est également afin de permettre un développement harmonieux de l'entreprise. Le contrat de travail repose sur la subordination et explique, au moins en partie les pouvoirs de l'employeur. Par ailleurs, depuis quelques années, on assiste à un développement de la flexibilité. Le droit du travail serait devenu un frein à l'emploi en raison de sa trop grande rigidité. En conséquence, la protection accordée au salarié diminue et les conventions collectives, peuvent dans certains cas, réduire les droits accordés par la loi aux salariés.

3. Les instances de contrôle du droit du travail

C'est d'abord le juge qui est chargé de faire respecter la loi sociale. Le juge naturel en droit du travail est le conseil de prud'hommes. Sa compétence suppose la réunion de trois éléments : un contrat de travail, un différend né à l'occasion de ce contrat, et un différend individuel. Les différends de nature collective sont de la compétence du TGI. Toutefois, la jurisprudence entend largement la notion de différend individuel. Par ailleurs, à côté du juge civil, le juge pénal est également très présent car beaucoup de dispositions du Code du travail sont pénalement sanctionnées. Le juge administratif intervient également car certaines décisions de l'employeur exigent l'accord de l'inspecteur du travail.

En dehors du juge, c'est l'inspecteur du travail, qui dans le cadre de sa mission de contrôle, est chargé de faire respecter le droit social. Pour mener à bien cette mission, l'inspecteur du travail dispose de trois droits. Il a tout d'abord un droit de visite qui lui permet de pénétrer sans autorisation préalable dans tous les lieux où travaillent des salariés. L'inspecteur du travail a ensuite un droit de prélèvement sur les produits utilisés par les salariés. Enfin, il a le droit de se faire communiquer les registres dont la tenue s'impose dans l'entreprise. Si à l'occasion d'un contrôle, l'inspecteur du travail constate une infraction, il peut dresser un procès-verbal. En pratique, il met souvent d'abord en demeure le chef d'entreprise de se conformer à la loi.

Les indispensables

- Le droit du travail est un droit ambivalent : s'il vise à protéger le salarié, il ne s'oppose pas pour autant aux intérêts de l'entreprise.
- Le conseil de prud'hommes est le juge naturel des litiges en droit du travail.
- L'inspecteur du travail est chargé de contrôler l'application des lois et des conventions collectives.

Cas pratique

Jules, qui travaille pour l'entreprise Duchemin depuis 5 ans, n'est guère apprécié de sa direction en raison de son activité syndicale. Il soupçonne l'employeur de tenir compte de celle-ci dans sa fiche d'appréciation. À l'occasion de la visite de l'inspecteur du travail, il évoque sa situation. L'inspecteur demande alors à l'employeur de lui communiquer sa fiche d'appréciation mais il se voit opposer un refus. Par ailleurs, le salarié ne perçoit pas la prime de fidélité prévue par la convention d'entreprise. En conséquence, il a décidé de saisir le conseil des prud'hommes. Mais l'employeur lui oppose l'incompétence de cette juridiction, il devait saisir le TGI car le litige porte sur l'interprétation d'une convention collective.

L'inspecteur du travail est chargé de contrôler l'application dans l'entreprise des lois et des conventions collectives. Pour mener à bien sa mission, il dispose d'un droit de visite dans tous les établissements où travaillent les salariés. Il a aussi un droit de communication. L'article L. 8113-4 du Code du travail prévoit que les inspecteurs du travail « peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires » par le Code du travail. Il en va ainsi par exemple du registre unique du personnel (C. trav., art. L. 1221-13). Qu'en est-il des fiches d'appréciation du personnel? La loi ne prévoyant pas expressément la communication de ces fiches, l'employeur peut en principe refuser de les transmettre à l'inspecteur. Toutefois, depuis la loi du 16 novembre 2001, l'article L. 8113-5 du Code du travail permet aux inspecteurs du travail de se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de caractériser l'existence d'une discrimination. Et, comme en l'espèce Jules estime être victime d'une discrimination syndicale, l'employeur ne peut refuser de présenter à l'inspecteur la fiche d'appréciation de ce salarié.

Le deuxième problème soulevé par le cas pratique est relatif à la compétence du conseil de prud'hommes. Pour le saisir, il faut un contrat de travail, un différend né à l'occasion du contrat de travail et un différend individuel. Pour l'employeur, le différend étant de nature collective et pas individuelle, c'est le TGI qui est compétent et pas le juge prud'homal. Il est vrai qu'on pourrait penser que l'interprétation d'une convention collective, c'est-à-dire d'un accord signé entre l'employeur et les syndicats représentatifs relève naturellement du TGI. Toutefois, la Cour de cassation interprète largement la notion de différend individuel. Elle considère que si le litige qui oppose un employeur à un salarié porte sur le salaire auquel celui prétend avoir droit en vertu de la convention collective, le conseil de prud'hommes est compétent. Or, en l'espèce, le débat est lié au versement d'une prime de fidélité prévue par la convention collective. Le salarié peut donc légitimement saisir le juge prud'homal. En revanche, le conseil de prud'hommes ne serait pas compétent en cas d'opposition entre l'employeur et les syndicats sur l'interprétation de la convention collective.

Fiche 2

Les sources du droit du travail

► Objectifs de la fiche

- Comprendre la hiérarchie des normes en droit du travail.

Références jurisprudentielles

- Cass. Ass. Plén., 18 mars 1988, *D.* 1989, p. 221, note J.-P. Chauchard.
- Cass. soc., 19 février 1997, *Dr soc.* 1997, p. 432, note G. Couturier.
- Cass. soc., 17 février 2010, *JCP S*, 1201, note A. Martinon.

Il existe en droit du travail des sources internes et internationales qui se combinent.

1. Les sources internes

En droit du travail, le préambule de la Constitution de 1946, auquel renvoie le préambule de la Constitution de 1958, énonce des principes particulièrement nécessaires à notre temps qui intéressent le droit du travail (liberté syndicale, droit de grève, non-discrimination...). Si le législateur méconnaît ses principes, le texte voté par le Parlement sera annulé. Parmi les autres sources internes, on va trouver la loi. Celle-ci occupe une place essentielle car le législateur réglemente de façon approfondie les relations de travail. La jurisprudence est aussi une source importante car la chambre sociale de la Cour de cassation se montre très active. Elle opère notamment un contrôle strict sur les licenciements. Les conventions collectives qui sont négociées avec les syndicats représentatifs permettent de compléter les règles qui vont gouverner la relation de travail. Par ailleurs, le règlement intérieur de l'entreprise, qui est rédigé unilatéralement par l'employeur, va fixer les règles de discipline applicables dans l'entreprise. On notera enfin que les usages d'entreprise sont aussi une source du droit du travail. Dès lors que l'employeur accorde de façon régulière des avantages à un groupe de salariés, on se trouve en présence d'usages d'entreprises qui vont lier l'employeur. Pour les remettre en cause, il doit respecter un préavis, informer le comité d'entreprise et informer individuellement les salariés concernés.

2. Les sources internationales

Depuis 1919, l'Organisation internationale du travail s'efforce, grâce à l'adoption de conventions internationales, de promouvoir un droit international du travail. À titre d'exemple on retiendra que la convention n° 111, ratifiée par la France en 1981, prohibe toute discrimination dans les relations de travail. Au sein de l'Union européenne, des directives ont été adoptées pour réglementer la relation de travail. Elles concernent notamment les questions liées à l'hygiène et à la sécurité et la prohibition des discriminations.

3. La combinaison des sources

On retrouve en droit du travail, le principe de la hiérarchie des normes. Normalement, un texte de catégorie inférieure est toujours subordonné à un texte de catégorie supérieure et ne peut y déroger. Toutefois ce principe est largement tempéré par le mécanisme de l'ordre public social qui signifie qu'une norme inférieure peut déroger à une norme hiérarchiquement supérieure si cela est plus favorable pour le salarié. L'article L. 2251-1 du Code du travail prévoit ainsi qu'« une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur ». Toutefois, à côté de l'ordre public social, il existe un ordre public absolu auquel on ne jamais déroger même en faveur du salarié. Par ailleurs, dans un contexte de flexibilité au travail, on voit se développer les accords dérogatoires: la loi permet à la convention collective d'entreprise de déroger aux dispositions du Code du travail dans un sens moins favorable au travailleur.

- Lorsque l'employeur accorde de façon régulière un avantage à un groupe de salariés, on se trouve en présence d'un usage d'entreprise. L'employeur peut remettre en cause cet usage sous réserve de respecter un délai de préavis et d'informer le comité d'entreprise et chaque salarié concerné.
- Lorsqu'une norme relève de l'ordre public absolu, on ne peut jamais y déroger, même en faveur du salarié.
- L'ordre public social signifie qu'une norme inférieure peut déroger à une norme hiérarchiquement supérieure si cela est plus favorable pour le salarié.
- Les accords dérogatoires se définissent comme des accords collectifs qui, dès lors que la loi le permet, peuvent contenir des normes moins favorables pour le salarié que celles figurant dans le Code du travail.

Cas pratique

Monsieur Castagné dirige une société qui fabrique des meubles. La convention collective de branche applicable à l'entreprise prévoit le versement chaque année d'une prime de vacances. Par ailleurs, le contrat de travail de chaque salarié fait état d'un salaire annuel payable en treize fois. L'employeur considère qu'il n'est pas possible de cumuler ces deux avantages mais les salariés de l'entreprise ne partagent pas son avis.

Le directeur de l'entreprise est également confronté à un problème redoutable quant à la détermination du montant du salaire des cadres de l'entreprise. La nouvelle convention collective d'entreprise, qui vient d'être signée avec les syndicats représentatifs, prévoit que l'employeur s'engage à maintenir les emplois pendant deux ans mais en contrepartie les salaires des cadres sont diminués de 500 €. Or, deux cadres, Arthur et Gilbert, veulent continuer à bénéficier du salaire plus élevé prévu par l'ancienne convention collective.

La première difficulté à résoudre est celle du cumul des avantages. Peut-on cumuler la prime de vacances avec le treizième mois de salaire ? Le salarié peut cumuler les avantages dès lors qu'ils n'ont pas le même objet ou la même cause. En revanche, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé. Ainsi, la disposition contractuelle prévoyant un salaire annuel payable en treize fois a pour objet de rémunérer l'activité professionnelle. Et, la prime de vacances prévue par la convention collective a pour objet d'octroyer un supplément de ressources avant les congés d'été. Les dispositions en cause n'ayant pas la même finalité, elles peuvent se cumuler. Au contraire, la Cour de cassation a décidé qu'une « prime de déplacement annuelle » et une « indemnité de trajets quotidiens » ont le même objet, à savoir la prise en charge des frais de transport. En conséquence, elles ne peuvent se cumuler (Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-14.307).

Une deuxième difficulté doit être résolue : la diminution des salaires des cadres en contrepartie d'un maintien des emplois. Depuis quelques années, on voit se multiplier les accords sur l'emploi : un employeur s'engage à ne pas licencier pour motif économique pendant quelques mois mais en contrepartie les salariés doivent renoncer à certains avantages. Dans ce cas, la Cour de cassation décide depuis le 19 février 1997 que dès lors qu'un accord collectif contient un engagement de maintien de l'emploi, il est globalement plus favorable pour les salariés (Cass. soc., 19 fév. 1997). En conséquence, ils ne peuvent se prévaloir du texte initial. On notera que les accords sur l'emploi ont été légalisés par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (C. trav., art. L. 5125-1 et s). En vertu de ce texte, si le salarié refuse un accord sur l'emploi, il peut être licencié pour motif économique (C. trav., art. L. 5125-2).

40 fiches pour réviser les notions essentielles du cours de **droit du travail** grâce à : des schémas, des tableaux, des encadrés récapitulatifs et des exercices d'application.

- Fiche n° 1 :** Présentation générale du droit du travail
- Fiche n° 2 :** Les sources du droit du travail
- Fiche n° 3 :** La notion de contrat de travail
- Fiche n° 4 :** Le recrutement du salarié
- Fiche n° 5 :** La conclusion du contrat de travail
- Fiche n° 6 :** Le CDD
- Fiche n° 7 :** Le contrat à temps partiel
- Fiche n° 8 :** Le règlement intérieur
- Fiche n° 9 :** La discipline dans l'entreprise
- Fiche n° 10 :** La maladie du salarié
- Fiche n° 11 :** L'inaptitude médicalement constatée du salarié
- Fiche n° 12 :** La maternité
- Fiche n° 13 :** Le transfert d'entreprise
- Fiche n° 14 :** La révision du contrat de travail
- Fiche n° 15 :** La procédure de licenciement pour motif personnel
- Fiche n° 16 :** La cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif personnel
- Fiche n° 17 :** Le licenciement illicite
- Fiche n° 18 :** Les procédures de licenciement économique
- Fiche n° 19 :** Le licenciement pour motif économique : la cause réelle et sérieuse
- Fiche n° 20 :** La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
- Fiche n° 21 :** La rupture conventionnelle
- Fiche n° 22 :** La retraite
- Fiche n° 23 :** Les conséquences de la rupture du contrat de travail
- Fiche n° 24 :** La liberté syndicale
- Fiche n° 25 :** La représentativité syndicale
- Fiche n° 26 :** La conclusion d'une convention ou d'un accord collectif
- Fiche n° 27 :** Le contenu de la convention collective
- Fiche n° 28 :** La remise en cause d'une convention collective
- Fiche n° 29 :** Les élections dans l'entreprise
- Fiche n° 30 :** Le comité d'entreprise
- Fiche n° 31 :** Les délégués du personnel
- Fiche n° 32 :** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Fiche n° 33 :** La représentation syndicale
- Fiche n° 34 :** La protection des représentants du personnel
- Fiche n° 35 :** La notion de grève
- Fiche n° 36 :** Les conséquences de la grève
- Fiche n° 37 :** Sécurité et santé au travail : une responsabilité partagée
- Fiche n° 38 :** Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail
- Fiche n° 39 :** La rémunération
- Fiche n° 40 :** La durée du travail

Les auteurs

Bernard Bossu est professeur agrégé des facultés de droit, et doyen de la Faculté de droit de Lille II.

Alexandre Barège est maître de conférences à la Faculté de droit de Lille II.

Céline Leborgne est maître de conférences à la Faculté de droit de Lille II.

Jean-Philippe Tricoit est maître de conférence HDR à la Faculté de droit de Lille II.

Le public

- **Licence 3 Droit**
- **CRFPA et ENM**
- **Concours administratifs**



9 782340 015890

