

**Véronique Roy**  
Agrégée d'économie et gestion  
Professeur en DCG

# **Droit du travail 2013**

**À jour au 1<sup>er</sup> février 2013**

**17<sup>e</sup> édition**

**DUNOD**

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, Paris, 2013  
ISBN 978-2-10-059241-8  
ISSN 1778 4514

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> 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 donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

# Sommaire

<b>Fiche 1</b>	Les sources du droit du travail	1
<b>Fiche 2</b>	Le contrôle du droit du travail	6
<b>Fiche 3</b>	L'embauche	10
<b>Fiche 4</b>	Le contrat de travail	16
<b>Fiche 5</b>	Les différents contrats de travail	22
<b>Fiche 6</b>	Les pouvoirs de l'employeur et les droits des salariés	32
<b>Fiche 7</b>	La durée du travail	39
<b>Fiche 8</b>	Repos et congés	48
<b>Fiche 9</b>	L'hygiène et la sécurité	55
<b>Fiche 10</b>	Le salaire	60
<b>Fiche 11</b>	La participation des salariés	66
<b>Fiche 12</b>	La formation professionnelle	75
<b>Fiche 13</b>	Les événements affectant la relation de travail	82
<b>Fiche 14</b>	Le licenciement pour motif personnel	89
<b>Fiche 15</b>	Le licenciement pour motif économique	95
<b>Fiche 16</b>	Les autres modes de rupture	105
<b>Fiche 17</b>	Les conséquences de la rupture	111
<b>Fiche 18</b>	La négociation collective	115
<b>Fiche 19</b>	Le syndicalisme dans l'entreprise	124
<b>Fiche 20</b>	Les institutions représentatives du personnel	130
<b>Fiche 21</b>	Le statut des représentants du personnel	141
<b>Fiche 22</b>	Les conflits collectifs	147
<b>Index</b>		153



# Les sources du droit du travail

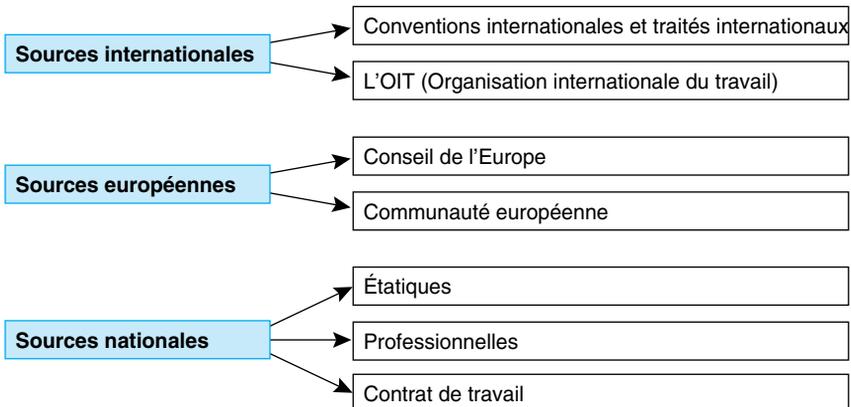
## I Principes généraux

- Le droit social comprend le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, ce dernier représentant le droit de la solidarité professionnelle et sociale.  
Le droit du travail est un droit récent et progressiste, marqué par les pouvoirs publics qui instituent un ordre public social et un droit à l'emploi au travers des politiques de l'emploi. Il est surtout un droit négocié : la loi pose les grands principes et incite les partenaires sociaux à négocier la mise en place de règles au niveau de l'entreprise (voir fiche 18)
- Le droit du travail, malgré son intitulé, ne régit pas toutes les formes du travail. Il ne s'applique ni aux travailleurs indépendants ni aux fonctionnaires. N'entrent dans son domaine que les relations salariées, c'est-à-dire celles qui découlent d'un contrat de travail créant une situation de subordination du salarié. Il ne s'applique qu'aux salariés du secteur privé ou à certains salariés du secteur public ou nationalisé (comme par exemple les salariés dans les Établissements publics industriels et commerciaux – ÉPIC).

## II Règles applicables

Les sources du droit du travail sont nombreuses et variées.

### Les différentes sources du droit du travail



## A. Les sources internationales

Le développement de ces sources est surtout l'œuvre de l'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919 par le traité de Versailles et, aujourd'hui, institution de l'ONU. Elle élabore des conventions soumises à ratification par les États ou simplement des recommandations. Les conventions portent sur de grands principes pour la simple raison qu'elles s'adressent à des pays très différents. Le respect de ces conventions dépend de l'unique bon vouloir des États car aucun moyen de contrainte n'est instauré.

Les traités internationaux sont signés au sein de conférences de l'OIT alors que les traités bilatéraux sont adoptés par certains États cosignataires.

## B. Les sources européennes

Il faut distinguer les sources européennes au sens large des sources communautaires.

### 1. Les sources européennes au sens large

Certaines conventions sont signées au sein du Conseil de l'Europe créé en 1949. Elles concernent les grandes libertés fondamentales.

### 2. Les sources communautaires

Le droit communautaire fait partie intégrante de notre droit positif. Les traités communautaires abordent de grands thèmes : la libre circulation des personnes (et donc des salariés), les droits fondamentaux des salariés, l'égalité entre hommes et femmes, les conditions de travail... Tous ces thèmes sont repris dans les directives et règlements communautaires qui s'imposent aux États membres. La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes est aussi une source importante du droit du travail. Il existe un droit communautaire négocié avec les partenaires sociaux : Business Europe, côté employeurs, et la Confédération européenne des syndicats (CES), coté salariés.

## C. Les sources nationales

On peut regrouper ces sources en trois catégories.

### 1. Les normes étatiques

- **La Constitution de la 5<sup>e</sup> République** renvoie au préambule de celle de 1946 ; de ce fait, certains droits reconnus ont une valeur constitutionnelle, ils s'imposent à tous.

- **La loi** pose les principes fondamentaux du droit du travail et **les règlements** en précisent l'application. L'ensemble de ces textes a fait l'objet d'une codification en 1910 et le nouveau Code du travail est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008.
- **La jurisprudence** représente l'ensemble des décisions de justice. Son rôle est de préciser ou d'interpréter la loi. De ce fait, elle est d'une importance primordiale.

## 2. Les sources professionnelles

- **Les conventions et accords** négociés entre employeurs et salariés sont une source essentielle du droit du travail (voir Fiche 18).
- **Les usages professionnels** sont des règles non inscrites créant une pratique constante et répétée suscitant l'adhésion de tous. Pour les dénoncer, l'employeur doit informer les représentants du personnel et chaque salarié individuellement et il doit respecter un délai de préavis suffisant pour des nouvelles négociations.
- **Les actes unilatéraux de l'employeur** : ils résultent de toute manifestation de volonté de l'employeur à l'égard de l'ensemble des salariés (communiqué, note de service, décision lors d'un CE, etc.). Pour y mettre fin, l'employeur doit le dénoncer.
- **L'accord atypique** : c'est un accord signé par l'employeur ne répondant pas aux règles de conclusion d'un accord collectif.

## 3. Le contrat de travail

La dernière source est bien évidemment le contrat de travail qui définit les droits et obligations de chacune des parties. Nous étudierons le contrat de travail à la Fiche 4.

# III Compléments : l'histoire du droit du travail selon quelques lois repères

## Le droit du travail et la Révolution

**Le décret d'Allarde, du 2 et 17 mars 1791**, pose comme principe qu'« il est libre à toute personne [...] d'exercer toute profession, art ou métier qu'elle trouvera bon... ».

**La loi Le Chapelier, du 14 et 17 juin 1791**, interdit tout groupement professionnel et toute coalition.

## Le droit du travail et le XIX<sup>e</sup> siècle

**La loi du 18 mars 1806** institue les conseils des prud'hommes.

**La loi du 22 mars 1841 est la première loi sociale** ; elle concerne le travail des enfants dans les manufactures et limite la durée de leur travail à 8 heures quotidiennes à 8 ans et à 12 heures à l'âge de 12 ans.

Avec la **Révolution de 1848**, le droit au travail est proclamé, la grève n'est plus un délit, l'inspection du travail est créée et la durée journalière du travail est réduite. Mais ces réformes n'ont jamais été appliquées.

## Le droit du travail et la III<sup>e</sup> République

- **La loi du 21 mars 1884** proclame donc la liberté syndicale.
- **La loi du 13 juillet 1906** accorde le repos hebdomadaire.
- **1910** : promulgation du Code du travail.
- En **1919**, la journée est de 8 heures et la semaine de 48 heures de travail.

## Le droit du travail du Front populaire à la V<sup>e</sup> République

- **Les accords de Matignon**, en **1936**, établissent le droit syndical et les conventions collectives, 40 heures de travail par semaine, deux semaines de congés payés, l'élection de délégués du personnel.
- **1945** : création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprise.
- **1950** : instauration du **SMIG** (salaire minimum interprofessionnel garanti).
- **1956** : trois semaines de congés payés.

## Le droit du travail et la V<sup>e</sup> République

- **1968** : **accords de Grenelle** où figure l'instauration des sections syndicales.
- **1969** : quatre semaines de congés payés, intéressement obligatoire.
- **1970** : le **SMIC** (salaire minimum interprofessionnel de croissance).
- **1982** : 39 heures hebdomadaires et une cinquième semaine de congés payés.  
Lois Auroux.
- **1994** : réforme de la participation aux résultats.
- **1997** : loi contre le travail dissimulé.
- **1998-2000** : lois Aubry sur les 35 heures.
- **2001** : loi sur l'épargne salariale.  
loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.  
loi sur les discriminations.
- **2002** : loi de modernisation sociale.
- **2003** : 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.

- **2005** : loi de cohésion sociale.  
loi portant réforme du temps de travail.  
loi en faveur des petites et moyennes entreprises.
  - **2006** : loi sur l'égalité des chances.  
loi sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes création du contrat senior.  
loi pour le développement, la participation et l'actionnariat salarié.
  - **2007** : loi sur la modernisation du dialogue social.  
loi sur la continuité du service public dans les transports.  
loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tepas ».
  - **2008** : loi sur les discriminations.  
loi de modernisation de l'économie.  
loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.  
loi portant modernisation du marché du travail.
  - **2009** : loi sur le travail dominical.  
loi sur la réforme de la formation.
  - **2010** : loi sur la réforme des retraites.
  - **2011** : loi sur le travail des handicapés.  
loi sur le travail dissimulé et illégal.  
loi sur l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.  
loi sur la prime dividendes.
-

# Le contrôle du droit du travail

## I Principes généraux

Le contrôle du droit du travail, dont le but est de rendre ce droit effectif, a pour originalité d'être de deux ordres. Il est tout d'abord administratif (inspection du travail) mais il peut être aussi judiciaire.

## II Les règles applicables

### A. L'inspection du travail

Sa mission consiste à « assurer le respect de la législation du travail et de constater, le cas échéant, les infractions à celle-ci ». Les inspecteurs assurent, en outre, un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

### 1. Les missions de l'inspection du travail

#### Les trois fonctions essentielles de l'inspecteur du travail

Surveillance de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles	Pouvoir de décision	Conseil, assistance et conciliation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit de visite dans les entreprises sans obligation d'informer l'employeur.</li> <li>• Droit de se faire communiquer tous les documents imposés par la loi (registres du personnel, des délégués, le livre de paye...).</li> <li>• Droit d'enquête (avec entretien) et de prélèvement sur les matières et produits utilisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il peut autoriser ou interdire certaines décisions (aménagement du temps de travail, licenciement des salariés protégés).</li> <li>• Il contrôle le règlement intérieur : peut faire modifier ou supprimer une clause.</li> <li>• Il contrôle l'organisation de la bonne représentation du personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il répond à toute question concernant le droit du travail, il a un rôle de conseil aux salariés et aux employeurs.</li> <li>• Sur demande, il peut essayer de concilier les parties en jouant le rôle de médiateur et en évitant aussi les conflits individuels ou collectifs.</li> </ul>

Toute personne ayant fait obstacle à l'accomplissement de la mission des inspecteurs du travail est passible de sanctions pénales au titre de délit d'entrave.

## 2. Le constat des infractions

Lorsque l'inspecteur découvre une infraction, il dispose d'un large éventail de sanctions.

Sanctions	Conséquences
<b>Les observations</b>	Elles sont un simple avertissement.
<b>La mise en demeure</b>	Elle est la demande de faire cesser le trouble dans un délai déterminé. Elle est obligatoire pour les infractions à l'hygiène et à la sécurité.
<b>Le procès-verbal</b>	Un exemplaire est transmis au parquet qui jugera de l'opportunité des poursuites judiciaires.
<b>La saisine du juge des référés</b>	Elle est automatique en cas de risques d'atteinte à l'intégrité physique. Le juge ordonnera les mesures propres à faire cesser le trouble.
<b>L'arrêt temporaire de l'activité</b>	Différents textes donnent des valeurs limites d'exposition des salariés aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. L'inspecteur peut faire arrêter l'activité si le dépassement de valeur limite persiste malgré une mise en demeure de la faire cesser.

Les décisions de l'inspecteur peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail ou devant le tribunal administratif, ce qui nous amène au rôle du juge.

## B. Le juge

### 1. Le conseil des prud'hommes

#### ■ Généralités

Le conseil des prud'hommes est le juge naturel du droit du travail, il est compétent pour tous les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail.

Il existe au moins une telle juridiction par ressort de tribunal de grande instance, elle est composée de cinq sections (industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses, encadrement) composées d'employeurs et de salariés élus au suffrage universel pour cinq ans.

Les élections (par section et par collège) se déroulent pendant le temps de travail. Les salariés élus bénéficient d'une protection contre le licenciement en cours de mandat et six mois après.

#### ■ Procédure devant le conseil

Le conseil compétent est celui du lieu de l'établissement où le salarié travaille ou à défaut celui du domicile du salarié.

L'action est ouverte à tous ceux qui justifient d'un intérêt légitime (l'employeur, le salarié ou encore un syndicat agissant dans le cadre de la défense des intérêts des salariés). Il existe deux procédures distinctes.

- **La procédure ordinaire** : la phase de **conciliation** est obligatoire (sauf dans de très rares cas comme la requalification d'un CDD en CDI). Elle se déroule dans le bureau de conciliation (composé d'un salarié et d'un employeur) à huis clos. Il constate l'accord des parties dans « un procès-verbal de conciliation » qui a autorité de la chose jugée. À défaut d'accord, l'affaire est portée devant le bureau des jugements mais le bureau de conciliation peut tout de même prendre des mesures provisoires d'urgence.

En cas de non-conciliation, l'affaire est instruite par le **bureau des jugements** (2 salariés + 2 employeurs) qui dispose de tous les moyens d'une juridiction. Le jugement est pris à la majorité, mais, si cela n'est pas possible, une nouvelle audience a lieu devant le même bureau avec en plus en son sein le juge du tribunal d'instance qui agit en tant que juge départiteur.

- **Le référé**, dont l'avantage est la rapidité, est possible dans trois cas :
  - l'urgence, pour prendre les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
  - le trouble illicite ou le dommage imminent ;
  - l'octroi d'une provision (dépôt d'une somme d'argent) ou l'exécution d'une obligation.

## 2. Les autres juridictions

### ■ *Les juridictions administratives*

Les décisions et actes de l'administration du travail peuvent être attaqués devant les juridictions administratives.

Tribunal administratif → Cour d'appel (Chambre administrative) → Conseil d'État

Il existe deux sortes de recours.

- Le recours pour excès de pouvoir : pour obtenir l'annulation de la décision.
- Le recours de plein contentieux : il s'agit ici d'obtenir dédommagement du préjudice subi du fait de l'action ou de l'inaction de l'administration.

### ■ *Les juridictions civiles*

- Le tribunal d'instance est compétent en matière de litiges relatifs aux élections professionnelles et prud'homales, et en matière de litiges relatifs à la désignation des membres des comités d'entreprise européens.
- Le tribunal de grande instance est compétent en matière de litiges collectifs (conflits, conventions...) ; il est saisi en référé en cas d'urgence afin de faire cesser un trouble illicite ou de prévenir un danger immédiat.

