

CRFPA 2026



CAP'BARREAU
Prépa CRFPA

FASCICULE DE COURS

DROIT SOCIAL

Relations individuelles

C. Diaz

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS.....	11
INTRODUCTION : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL	11
SECTION 1 : LA TYPOLOGIE DES SOURCES REGISSANT LE DROIT DU TRAVAIL	12
<i>Paragraphe 1 : Les normes internationales du travail</i>	<i>12</i>
<i>Paragraphe 2 : Les normes européennes du travail</i>	<i>12</i>
A) Les normes élaborées par le Conseil de l'Europe :	12
B) Les normes élaborées dans le cadre de l'Union Européenne :	13
<i>Paragraphe 3 : Les normes nationales du travail</i>	<i>13</i>
A) Le bloc de constitutionnalité :	13
B) Les lois et le Code du travail :	13
C) La jurisprudence :	14
<i>Paragraphe 4 : Les sources infra-nationales/autonomes</i>	<i>14</i>
A) Les usages professionnels :	14
B) Le règlement intérieur :	14
C) Les conventions collectives :	15
D) Les autres règles autonomes :	15
SECTION 2 : L'ARTICULATION DES DIFFERENTES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL	16
<i>Paragraphe 1 : L'ordre public absolu</i>	<i>16</i>
<i>Paragraphe 2 : L'ordre public social</i>	<i>16</i>
<i>Paragraphe 3 : L'ordre public dérogatoire</i>	<i>17</i>
A) Le principe de supplétivité :	17
B) Le principe de proximité :	17
C) Des mécanismes de substitution :	18
PARTIE 1- LA QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL SALARIEE ET DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
TITRE 1 : L'IDENTIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	19
CHAPITRE 1 : LES TROIS CRITERES CONSACRES DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
SECTION 1 : LA DEFINITION DES CRITERES JURISPRUDENTIELS DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
<i>Paragraphe 1 : Une prestation de travail</i>	<i>20</i>
A) Une vision large de la condition de réalisation d'une prestation de travail:	20
B) Les prestations empêchant la qualification de contrat de travail :	21
<i>Paragraphe 2 : Une rémunération, contrepartie de la prestation de travail effectuée</i>	<i>21</i>
A) Le contenu de la définition de la subordination :	22
B) Applications jurisprudentielles du principe de lien de subordination :	22
SECTION 2 : L'INDISPONIBILITE DE LA QUALIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	24
CHAPITRE 2 : LES PRESOMPTIONS DE SALARIAT ET DE NON-SALARIAT PREVUES PAR LA LOI.....	24
<i>Paragraphe 1 : Les présomptions de salariat</i>	<i>24</i>
<i>Paragraphe 2 : Les présomptions de non-salariat</i>	<i>25</i>
CHAPITRE 3 : LE CAS PARTICULIER DU CO EMPLOI.....	25
SECTION 1 : LES CRITERES DETERMINANTS DU CO EMPLOI	25
<i>Paragraphe 1 : Co emploi et lien de subordination juridique, quand la mise à disposition va trop loin.....</i>	<i>25</i>
<i>Paragraphe 2 : Le co emploi au sein d'un groupe.....</i>	<i>26</i>
A) L'ancien critère de la triple confusion d'intérêts, d'activité et de direction :	26
B) Un co emploi désormais défini par le critère unique de l'immixtion permanente :	27
SECTION 2 : LES CONSEQUENCES DE LA RECONNAISSANCE DE CO EMPLOI	28
TITRE 2 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	30
CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT, UN PROCESSUS STRICTEMENT ENCADRE	30

<i>Paragraphe 1 : La réglementation applicable aux opérations de recrutement.....</i>	<i>30</i>
A) Les obligations de l'employeur lors du processus d'embauche :.....	30
1) Les obligations relatives aux techniques d'informations utilisées :	30
a) Le principe de pertinence :	30
b) Le principe de transparence :	31
c) Le principe de finalité :	31
2) Une obligation de non-discrimination :	31
B) Les informations pouvant être fournies par le candidat :	31
1) Les informations fournies spontanément par le candidat :	32
2) Les informations fournies à la demande de l'employeur :	32
<i>Paragraphe 2 : Les limitations au recrutement discrétionnaire de l'employeur.....</i>	<i>33</i>
CHAPITRE 2 : LA PROMESSE D'EMBAUCHE.....	33
<i>Paragraphe 1 : Le régime juridique de la promesse d'embauche avant le revirement de jurisprudence</i>	<i>33</i>
<i>Paragraphe 2 : Le nouveau régime juridique de la promesse d'embauche</i>	<i>34</i>
A) Les principes contractuels civilistes applicables à la promesse d'embauche :	34
B) Les nouvelles définitions d'offre et de promesse d'embauche :	35
C) Les conséquences juridiques de la rétraction d'une offre et d'une promesse d'embauche :	35
1) Pour l'offre de contrat de travail :	35
2) Pour la promesse unilatérale de contrat de travail :	35
CHAPITRE 3 : L'ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL	37
TITRE 3 : LA PERIODE D'ESSAI	38
CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS DE VALIDITE DE LA PERIODE D'ESSAI.....	38
SECTION 1 : L'EXISTENCE EFFECTIVE DE LA PERIODE D'ESSAI.....	38
SECTION 2 : LA DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI	40
<i>Paragraphe 1 : La durée de la période d'essai dans le cadre d'un CDI</i>	<i>40</i>
<i>Paragraphe 2 : La durée de la période d'essai dans le cadre d'un CDD.....</i>	<i>40</i>
SECTION 3 : LE RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI	41
SECTION 4 : LA RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI.....	42
<i>Paragraphe 1 : La liberté dans la rupture de la période d'essai</i>	<i>42</i>
A) Une rupture justifiée par une cause inhérente à la personne du salarié ou du poste :	42
B) La rupture doit être notifiée avant la fin de la période d'essai :	43
1) Le délai de prévenance en cas de rupture par l'employeur :	43
2) Le délai de prévenance en cas de rupture par le salarié :	44
3) Les sanctions du défaut de respect du délai de prévenance :	44
TITRE 4 : LES CONTRATS DE TRAVAIL ATYPIQUES	45
CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.....	45
<i>Paragraphe 1 : Les conditions de forme du CDD.....</i>	<i>45</i>
<i>Paragraphe 2 : Les différents cas de recours au CDD</i>	<i>46</i>
A) Les principes directeurs et interdictions inhérents au CDD :	47
B) Les motifs de recours au CDD :	47
1) Le remplacement d'un salarié absent :	48
2) L'accroissement temporaire d'activité :	49
a) Le cas général d'accroissement temporaire d'activité :	50
b) Les cas spéciaux d'accroissement d'activité :	50
3) Les emplois à caractère saisonnier par nature :	50
4) Le CDD d'usage :	51
5) Les CDD conclus dans le cadre d'incitations publiques à l'embauche :	52
<i>Paragraphe 3 : La durée du CDD</i>	<i>52</i>
A) Le terme du CDD :	52
B) La durée du CDD :	53
C) Le renouvellement du CDD :	53
D) Le délai de carence entre deux CDD :	54
1) La conclusion de CDD successifs sur un même poste :	54
2) La conclusion de CDD successifs avec un même salarié sur des postes différents :	54
<i>Paragraphe 4 : La rupture du CDD.....</i>	<i>55</i>
A) Les cas de rupture du CDD :	55
B) Les sanctions d'une rupture de CDD irrégulière :	56

<i>Paragraphe 5 : La requalification du CDD en CDI</i>	<i>57</i>
CHAPITRE 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE	59
A) Le contrat de mise à disposition :	59
B) Le contrat de mission :	60
C) Le régime juridique du contrat de travail intérimaire :	60
CHAPITRE 3 : LE CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPERATION	60
TITRE 5 : LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL	61
<i>Paragraphe 1 : La clause de non concurrence</i>	<i>61</i>
A) Le régime juridique de la clause de non concurrence :	61
1) La définition de la clause de non concurrence :	61
2) Le régime juridique :	62
a) Les conditions de validité de la clause :	62
b) Moment du versement de la contrepartie :	63
c) Le sort d'une clause illicite :	64
3) La renonciation à la clause par l'employeur :	64
4) La violation de la clause de non concurrence :	65
a) La violation de la clause par le salarié :	65
b) La violation de la clause par l'employeur :	65
<i>Paragraphe 2 : La clause de dédit-formation</i>	<i>65</i>
<i>Paragraphe 3 : La clause de garantie d'emploi</i>	<i>66</i>
PARTIE 2 - LA VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL	67
TITRE 1 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	67
CHAPITRE 1 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	67
SECTION 1 : LA DUREE DU TRAVAIL.....	68
A) Le simple changement des horaires de travail :	68
B) Les changements d'horaires assimilables à une modification du contrat de travail :	68
SECTION 2 : LA REMUNERATION	69
SECTION 3 : LA QUALIFICATION	70
A) Le principe de la modification de la qualification :	70
1) La détermination des éléments relevant de la qualification :	70
2) La modification des tâches confiées au salarié :	70
B) L'hypothèse particulière de la rétrogradation disciplinaire :	71
SECTION 4 : LE LIEU DE TRAVAIL	72
A) En l'absence d'une clause de mobilité :	72
B) En présence d'une clause de mobilité :	73
1) Les conditions de validité :	73
2) Les conséquences de la mise en œuvre d'une clause de mobilité :	74
CHAPITRE 2 : LE REGIME JURIDIQUE DE LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	74
<i>Paragraphe 1 : Le régime juridique de la modification du contrat de travail</i>	<i>74</i>
A) La modification du contrat pour motif économique :	74
B) La modification du contrat de travail pour un autre motif :	75
<i>Paragraphe 2 : Le régime juridique du changement des conditions de travail.....</i>	<i>76</i>
TITRE 2 : LE POUVOIR REGLEMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR.....	78
CHAPITRE 1 : CONTENU ET CONTROLE DU REGLEMENT INTERIEUR.....	78
A) Les thèmes exclusifs du règlement intérieur :	79
B) Les thèmes exclus du règlement intérieur :	79
C) Liberté religieuse et règlement intérieur :	79
CHAPITRE 2 : LE CONTROLE DE L'EMPLOYEUR SUR LES SUBSTANCES CONSOMMEES SUR LE LIEU DE TRAVAIL	82
A) L'alcool sur le lieu de travail :	82
1) La consommation d'alcool :	82
2) Le contrôle de l'alcoolémie :	82
B) La consommation de drogues sur le lieu de travail :	83

C) La consommation de tabac sur le lieu de travail :	83
TITRE 3 : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR	83
SECTION 1 : LA FAUTE DISCIPLINAIRE	83
A) Définition de la faute disciplinaire :	83
B) Les catégories de fautes disciplinaires :	84
SECTION 2 : LA VARIETE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	85
A) Les sanctions admises :	85
B) Les sanctions interdites :	86
SECTION 3 : LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET LES GARANTIES PROCEDURALES	86
<i>Paragraphe 1 : Les règles liminaires protectrices</i>	<i>86</i>
A) La prescription disciplinaire :	86
B) La règle « non bis in idem » :	87
<i>Paragraphe 2 : La procédure disciplinaire</i>	<i>87</i>
A) La convocation à l'entretien préalable :	87
1) Les mentions obligatoires de l'acte de convocation :	87
2) L'éventuelle mise en œuvre d'une mise à pied conservatoire :	88
B) L'entretien préalable :	88
C) La notification de la sanction :	89
D) Le contrôle judiciaire :	90
TITRE 4 : LE POUVOIR DE CONTROLE DE L'EMPLOYEUR.....	91
CHAPITRE 1 : LA CONSULTATION DES OUTILS PROFESSIONNELS DES SALARIES	91
SECTION 1 : LA CONSULTATION DES FICHIERS PERSONNELS DU SALARIE	91
<i>Paragraphe 1 : La consultation des fichiers présents sur les outils professionnels du salarié</i>	<i>91</i>
A) La consultation du contenu de l'ordinateur professionnel :	91
1) Le principe : la consultation est possible hors la présence du salarié :	91
2) L'exception : les fichiers identifiés personnels :	92
B) La consultation des éléments de stockage professionnels du salarié :	92
C) La consultation des SMS contenus sur le portable professionnel du salarié :	93
<i>Paragraphe 2 : Les courriers postaux reçus par le salarié sur le lieu de travail.....</i>	<i>93</i>
SECTION 2 : L'UTILISATION ET LA PRODUCTION DES DOCUMENTS ET FICHIERS DU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR.....	95
A) Lorsque le contenu est personnel :	95
B) Lorsque le contenu n'est pas personnel :	95
CHAPITRE 2 : LE CONTROLE DE L'ACTIVITE DES SALARIES	98
<i>Paragraphe 1 : L'utilisation de la vidéosurveillance.....</i>	<i>98</i>
<i>Paragraphe 2 : Le recours à la géolocalisation</i>	<i>100</i>
<i>Paragraphe 3 : Le recours à un client mystère</i>	<i>101</i>
TITRE 5 : LES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL	102
SECTION 1 : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	102
<i>Paragraphe 1 : L'obligation de fournir un travail au salarié.....</i>	<i>102</i>
<i>Paragraphe 2 : L'obligation de rémunération.....</i>	<i>102</i>
<i>Paragraphe 3 : L'obligation de formation continue</i>	<i>103</i>
<i>Paragraphe 4 : L'obligation de sécurité.....</i>	<i>103</i>
A) L'étendu de l'obligation de sécurité :	103
B) Les conséquences de l'obligation de sécurité à l'égard de l'employeur :	104
1) L'engagement de la responsabilité de l'employeur :	104
2) Les possibilités offertes au salarié en cas de manquement de l'employeur :	106
SECTION 2 : LES DROITS DU SALARIE	107
<i>Paragraphe 1 : Le droit de retrait</i>	<i>107</i>
A) Les conditions d'exercice du droit de retrait :	107
B) Les conséquences de l'exercice du droit de retrait :	107
<i>Paragraphe 2 : Le droit à l'égalité de traitement</i>	<i>108</i>
<i>Paragraphe 3 : Le droit à la protection contre le harcèlement.....</i>	<i>110</i>
A) Le harcèlement moral :	110
B) Le harcèlement sexuel :	111

1) Le harcèlement sexuel à proprement dit :	112
2) Le harcèlement sexuel par assimilation :	112
C) Le régime de la preuve du harcèlement :	112
D) Les obligations de l'employeur afin de mettre fin au harcèlement :	113
<i>Paragraphe 4 : Le droit au respect des droits et libertés fondamentaux du salarié.....</i>	<i>115</i>
A) Le droit au respect de la vie privée :	115
B) La liberté de se vêtir :	118
C) La liberté d'expression :	118
<i>Anecdote : la Cour de cassation a considéré comme nul le licenciement d'un salarié basé sur son refus de participer à la « culture de l'apéro » au sein de l'entreprise, l'employeur lui reprochait ainsi de ne pas adhérer aux valeurs de la société basée sur le partage de la valeur « fun & pro ». Ce qui était en réalité sous-tendu c'était l'appréciation de la liberté d'expression et d'opinion du salarié. Les juges ont considéré que, sauf abus, le salarié bénéficiait dans l'entreprise (et en dehors) de sa liberté d'expression et d'opinion. Liberté fondamentale qu'il convenait de préserver, ce qui impliquait donc la nullité de la mesure de licenciement prononcé (Cass. Soc., 9 novembre 2022, n°21-15208).</i>	<i>120</i>
D) La liberté religieuse du salarié :	120
1) L'employeur est une personne morale de droit public :	121
2) L'employeur est une personne morale de droit privé :	121
E) Le respect du domicile :	122
2) La question du télétravail :	123
TITRE 6 : LES CATEGORIES DE SALARIES PROTEGES PAR UN STATUT	
PROTECTEUR	125
CHAPITRE 1 : LE STATUT PROTECTEUR DE LA SALARIEE AU COURS DE LA	
MATERNITE	125
SECTION 1 : LA PROTECTION DE LA SALARIEE DURANT LA GROSSESSE	126
<i>Paragraphe 1 : La protection relative contre la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>126</i>
<i>Paragraphe 2 : Les mesures d'adaptation du contrat de travail</i>	<i>127</i>
SECTION 2 : LA PROTECTION DE LA FEMME PENDANT LE CONGE MATERNITE	128
<i>Paragraphe 1 : La durée du congé maternité</i>	<i>128</i>
<i>Paragraphe 2 : La protection absolue contre la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>129</i>
SECTION 3 : LA PROTECTION DE LA FEMME A L'ISSUE DU CONGE MATERNITE	129
<i>Paragraphe 1 : La protection relative contre la rupture du contrat de travail.....</i>	<i>129</i>
<i>Paragraphe 2 : Le droit à la réintégration</i>	<i>130</i>
CHAPITRE 2 : LE STATUT PROTECTEUR DU SALARIE EN RAISON DE SON ETAT DE	
SANTE	132
SECTION 1 : LA PROTECTION DU SALARIE PENDANT LA SUSPENSION DU CONTRAT	
DE TRAVAIL.....	132
<i>Paragraphe 1 : Le versement d'un revenu de remplacement.....</i>	<i>132</i>
<i>Paragraphe 2 : La protection contre la rupture du contrat de travail</i>	<i>133</i>
A) L'arrêt de travail a une origine professionnelle :	133
B) L'arrêt de travail a une origine non professionnelle :	134
SECTION 2 : LA PROTECTION DU SALARIE A L'ISSUE DE LA PERIODE DE	
SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	134
<i>Paragraphe 1 : La fin de la période de suspension.....</i>	<i>135</i>
<i>Paragraphe 2 : L'aptitude déclarée du salarié à l'issue de la visite de reprise.....</i>	<i>136</i>
CHAPITRE 3 : LE STATUT PROTECTEUR DES SALARIES REPRESENTANTS DU	
PERSONNEL	137
<i>Paragraphe 1 : Les salariés bénéficiaires</i>	<i>137</i>
<i>Bon à savoir :</i>	<i>138</i>
<i>La démission d'un salarié de son mandat (en l'espèce de délégué syndical) prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle celle-ci est portée à sa connaissance. Ainsi, la procédure de licenciement engagée entre la date à laquelle le salarié a informé son syndicat de sa démission et celle à laquelle l'employeur en a été averti, reste donc soumise au régime d'autorisation administrative (Cass. Soc., 14 juin 2023, n°21-18599).</i>	<i>138</i>
<i>Paragraphe 2 : Le périmètre de la protection.....</i>	<i>138</i>
<i>Paragraphe 3 : La procédure spéciale contre le licenciement du salarié protégé.....</i>	<i>139</i>
CHAPITRE 4 : LA PROTECTION DU SALARIE LANCEUR D'ALERTE.....	140

CHAPITRE 5 : LES CONSEQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT DU STATUT PROTECTEUR	143
TITRE 7 : LA DUREE DU TRAVAIL	143
CHAPITRE 1 : LA DETERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	143
SECTION 1 : LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	143
SECTION 2 : LES AUTRES TEMPS DE TRAVAIL	143
<i>Paragraphe 1 : Les temps de pause et de restauration</i>	<i>144</i>
<i>Paragraphe 2 : Les temps d'habillage et de déshabillage</i>	<i>144</i>
<i>Paragraphe 3 : Les temps de trajet/de déplacement professionnel</i>	<i>144</i>
<i>Paragraphe 4 : L'astreinte.....</i>	<i>146</i>
CHAPITRE 2 : LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL.....	146
SECTION 1 : LES DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL.....	146
<i>Paragraphe 1 : Les durées maximales de travail effectif.....</i>	<i>146</i>
<i>Paragraphe 2 : Les durées minimales de repos</i>	<i>148</i>
SECTION 2 : LA REALISATION D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	149
CHAPITRE 3 : LES CAS PARTICULIERS DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL	151
SECTION 1 : LA REPARTITION PLURI-HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL	151
SECTION 2 : LA CONVENTION DE FORFAIT JOURS/HEURES.....	152
<i>Paragraphe 1 : La raison d'être de ces conventions.....</i>	<i>152</i>
<i>Paragraphe 2 : Les modalités de mise en œuvre.....</i>	<i>153</i>
A) Un aménagement prévu par accord collectif :	153
B) La convention individuelle de forfait :	154
C) L'exigence du droit à la santé et au repos :	155
CHAPITRE 4 : L'EXERCICE DU TRAVAIL SELON DES SUJETIONS PARTICULIERES.....	157
SECTION 1 : LE TRAVAIL DE NUIT	157
<i>Paragraphe 1 : Définition du travail de nuit.....</i>	<i>157</i>
<i>Paragraphe 2 : La mise en place du travail de nuit.....</i>	<i>158</i>
A) La mise en place conventionnelle du travail de nuit :	158
B) La mise en place par décision de l'employeur :	159
<i>Paragraphe 3 : Les droits du travailleur de nuit</i>	<i>159</i>
SECTION 2 : LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	159
<i>Paragraphe 1 : Définition du travail à temps partiel.....</i>	<i>159</i>
<i>Paragraphe 2 : Les conditions de validité du travail à temps partiel</i>	<i>160</i>
A) La durée minimale :	160
B) La répartition de la durée du travail :	161
C) La réalisation d'heures complémentaires :	161
1) Le volume des heures complémentaires pouvant être réalisées :	161
2) La rémunération des heures complémentaires accomplies :	162
TITRE 8 : LE TRANSFERT D'ENTREPRISE.....	163
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TRANSFERT D'ENTREPRISE	163
<i>Paragraphe 1 : Les opérations susceptibles d'emporter application de l'article L 1224-1 du Code du travail .</i>	<i>164</i>
<i>Paragraphe 2 : Les conditions portant sur les caractéristiques de l'entité transférée.....</i>	<i>164</i>
A) Le transfert d'une entité économique autonome :	164
1) Le transfert du personnel spécialement affecté à l'activité transférée :	164
B) Les modalités du transfert de l'entité : le maintien de l'entité après le transfert :	166
1) La poursuite la reprise de l'activité économique :	166
2) Le maintien de l'identité de l'entité économique :	166
<i>Paragraphe 3 : L'application volontaire de l'article L 1224-1 du Code du travail.....</i>	<i>167</i>
SECTION 2 : LES EFFETS DU TRANSFERT D'ENTREPRISE	168
<i>Paragraphe 1 : Le transfert de plein droit des contrats de travail.....</i>	<i>168</i>
A) La reprise intégrale des contrats de travail :	168
B) Le sort des licenciements prononcés à l'occasion d'un transfert d'entreprise :	170
1) L'hypothèse du refus du nouvel employeur de reprendre les contrats de travail :	170
2) La problématique des licenciements prononcés avant le transfert :	170
3) Les licenciements postérieurs au transfert :	171
<i>Paragraphe 2 : Le transfert des mandats représentatifs en cours.....</i>	<i>171</i>

PARTIE 3 - L'EXTINCTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	174
LICENCIEMENT ET AUTRES MODES DE RUPTURE	174
TITRE 1 : LES RUPTURES A L'INITIATIVE DU SALARIE	174
CHAPITRE 1 : LA DEMISSION	174
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE VALIDITE DE LA DEMISSION	174
SECTION 2 : LE REGIME JURIDIQUE DE LA DEMISSION	175
A) Le respect d'un préavis :	175
B) Les conséquences en cas de rupture abusive :	175
C) La privation des allocations-chômage :	176
CHAPITRE 2 : LE DEPART A LA RETRAITE	177
CHAPITRE 3 : LA PRISE D'ACTE	178
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE LA PRISE D'ACTE	178
A) La prise d'acte autonome :	178
B) Les situations assimilées à une prise d'acte :	179
1) Existence de griefs récents reprochés à l'employeur :	179
2) Manquements susceptibles de justifier la prise d'acte :	180
3) L'absence de vice du consentement lors de la rupture :	180
SECTION 2 : LES EFFETS DE LA PRISE D'ACTE	180
<i>Paragraphe 1 : L'extinction immédiate du contrat de travail</i>	<i>181</i>
<i>Paragraphe 2 : Les effets affectés à la prise d'acte</i>	<i>181</i>
A) La prise d'acte produisant les effets d'un licenciement :	181
1) Les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :	181
2) La prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul :	181
3) Les conséquences communes :	182
B) La prise d'acte produisant les effets d'une démission :	182
C) La prescription de l'action :	182
TITRE 2 : LA RUPTURE A L'INIATIVE DE L'EMPLOYEUR – LE LICENCIEMENT... 184	184
CHAPITRE 1 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	184
SECTION 1 : LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT REPOSANT SUR UN MOTIF PERSONNEL	184
<i>Paragraphe 1 : La convocation à l'entretien préalable</i>	<i>184</i>
<i>Paragraphe 2 : La tenue de l'entretien préalable</i>	<i>185</i>
<i>Paragraphe 3 : La lettre de licenciement</i>	<i>186</i>
A) L'envoi de la lettre de licenciement :	186
B) Le contenu de la lettre de licenciement :	187
C) La fixation des limites du litige par la lettre de licenciement :	188
1) La lettre de licenciement fixe les limites du litige :	188
2) La possibilité d'une précision patronale :	188
SECTION 2 : LES MOTIFS PERSONNELS INVOCABLES DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT	189
<i>Paragraphe 1 : Les motifs non disciplinaires admis pour justifier un licenciement personnel</i>	<i>189</i>
A) L'insuffisance professionnelle :	189
B) L'insuffisance de résultats :	190
C) La mésentente et la perte de confiance :	190
D) Les motifs tirés de la vie personnelle du salarié :	190
1) Le comportement du salarié constitue un manquement à une obligation contractuelle ou découlant de son contrat de travail :	190
2) Le fait de la vie personnelle peut être rattaché à la vie professionnelle :	191
3) Le trouble objectif causé à l'entreprise :	191
<i>Paragraphe 2 : Les motifs disciplinaires admis pour justifier un licenciement</i>	<i>191</i>
A) Les 3 types de fautes :	192
1) La faute sérieuse :	192
2) La faute grave :	192
3) La faute lourde :	192
B) La prise en compte d'éventuelles circonstances atténuantes :	192

SECTION 3 : LE LICENCIEMENT FONDE SUR L'INAPTITUDE DU SALARIE	193
<i>Paragraphe 1 : Le constat d'inaptitude établi par le médecin du travail</i>	<i>193</i>
A) Les visites permettant d'établir le constat d'inaptitude :	193
B) Les modalités pour établir un constat d'inaptitude :	194
C) Les recours pour contester la décision du médecin du travail :	194
<i>Paragraphe 2 : L'obligation préalable de reclassement du salarié déclaré inapte</i>	<i>195</i>
A) Le principe de l'obligation de reclassement :	195
1) Les conditions de la recherche de reclassement :	195
2) Le périmètre géographique de la recherche de reclassement :	197
3) Le délai pour chercher un éventuel reclassement :	198
4) Les sanctions en cas de manquement à l'obligation de reclassement :	199
B) Les exceptions à l'obligation de reclassement :	199
C) L'impossibilité de reclassement :	200
<i>Paragraphe 3 : Le licenciement pour inaptitude</i>	<i>201</i>
A) La rédaction de la lettre de licenciement :	201
B) Les indemnités de rupture :	202
1) L'indemnité de préavis :	202
2) L'indemnité de licenciement :	202
CHAPITRE 2 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	203
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE FOND DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE.....	204
<i>Paragraphe 1 : Le champ d'application du licenciement économique</i>	<i>204</i>
<i>Paragraphe 2 : Les conditions de qualification d'un licenciement économique</i>	<i>205</i>
A) Un motif non inhérent à la personne du salarié :	205
B) Une cause économique :	205
1) Les difficultés économiques :	205
2) Les mutations technologiques :	206
3) La réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité :	206
4) La cessation d'activité :	207
C) Les conséquences sur l'emploi ou le contrat de travail :	207
1) La suppression d'emploi :	208
2) La modification du contrat de travail refusée par le salarié :	208
3) La transformation d'emploi :	208
D) L'impossibilité de reclassement du salarié :	209
SECTION 2 : LA PROCEDURE APPLICABLE DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE.....	209
<i>Paragraphe 1 : Les règles communes aux différents types de licenciement économique</i>	<i>209</i>
A) L'ordre des licenciements :	209
B) L'obligation de reclassement préalable :	210
1) L'obligation complémentaire de formation et d'adaptation :	210
2) L'obligation préalable de reclassement :	211
<i>Paragraphe 2 : Les règles applicables à chaque catégorie de licenciement économique</i>	<i>212</i>
A) Le licenciement économique individuel :	213
1) La convocation du salarié à l'entretien préalable :	213
2) La tenue de l'entretien préalable :	213
3) La notification du licenciement pour motif économique :	215
B) Le petit licenciement économique collectif :	216
1) La consultation du CSE :	217
2) L'information postérieure de la DREETS :	217
C) Le grand licenciement économique collectif :	218
1) L'information et la consultation des représentants du personnel :	219
2) La mise en place du PSE :	219
a) La mise en place du PSE par voie d'accord collectif :	220
b) La mise en place du PSE par acte unilatéral de l'employeur :	221
3. Le contentieux relatif aux grands licenciements économiques collectifs :	222
a) La compétence du juge administratif concernant la procédure de licenciement :	222
b. La compétence du juge judiciaire concernant la cause réelle et sérieuse du licenciement :	223
CHAPITRE 3 : LES EFFETS DU LICENCIEMENT.....	223
SECTION 1 : LE PREAVIS	223

SECTION 2 : LES DIFFERENTES INDEMNITES DE LICENCIEMENT	224
<i>Paragraphe 1 : L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.....</i>	<i>224</i>
<i>Paragraphe 2 : L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.....</i>	<i>225</i>
<i>Paragraphe 3 : Les indemnités en cas de licenciement nul.....</i>	<i>225</i>
<i>Paragraphe 4 : L'indemnité en cas d'irrégularité dans le suivi de la procédure de licenciement.....</i>	<i>227</i>
<i>Paragraphe 5 : La remise des documents de fin de contrat.....</i>	<i>227</i>
CHAPITRE 4 : LA MISE A LA RETRAITE DU SALARIE	228
TITRE 3 : LES AUTRES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	229
CHAPITRE 1 : LA FORCE MAJEURE	229
CHAPITRE 2 : LA RESILIATION JUDICIAIRE.....	229
SECTION 1 : LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITE DE LA RESILIATION JUDICIAIRE	230
SECTION 2 : LES EFFETS DE L'ADMISSION D'UNE RESILIATION JUDICIAIRE.....	230
SECTION 3 : LE CONCOURS DE MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	231
A) Résiliation judiciaire et prononcé d'un licenciement :.....	232
B) Résiliation judiciaire et rupture conventionnelle, prise d'acte ou démission :	232
CHAPITRE 3 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	233
SECTION 1 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE	233
<i>Paragraphe 1 : Le champ d'application de la rupture conventionnelle.....</i>	<i>233</i>
A) Le domaine d'application exclusif :.....	233
B) Les situations exclues du champ de la rupture conventionnelle :	233
C) Les situations particulières :	234
1) Tenant aux périodes de suspension du contrat de travail :.....	234
a) Les périodes de suspension assortie d'une protection légale :.....	234
b) Les périodes de suspension sans protection légale :.....	234
1) En raison d'un différend entre les parties :	235
D) Le cas des salariés protégés :	236
<i>Paragraphe 2 : La procédure de rupture conventionnelle.....</i>	<i>236</i>
A) La tenue d'entretien(s) préalable(s) :	236
B) Le contenu de la convention de rupture :	237
C) Le droit de rétractation :	238
D) La demande d'homologation ou d'autorisation :	238
1) L'homologation :	238
2) L'autorisation :	239
<i>Paragraphe 3 : Les conséquences de la rupture conventionnelle.....</i>	<i>239</i>
A) Le droit à une indemnité de rupture spécifique :	239
B) Le bénéfice des allocations chômage :	240
C) La rupture du contrat de travail :	240
<i>Paragraphe 4 : Le contentieux de la contestation de la rupture conventionnelle</i>	<i>240</i>
A) La juridiction compétente :	240
B) Le délai de recours :	240
C) La conclusion d'une transaction :	241
SECTION 2 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	241
A) La conclusion d'un accord collectif :.....	241
B) Le contrôle administratif de l'accord collectif :	241
C) Les conséquences de l'acceptation de la candidature du salarié :	242
D) Le contentieux :	242
CHAPITRE 4 : LA TRANSACTION.....	242
SECTION 1 : LES CONDITIONS DE LA TRANSACTION.....	243
A) Un écrit :.....	243
B) L'existence d'une contestation née ou à naître :	243
C) L'existence de concessions réciproques :	243
SECTION 2 : LES EFFETS DE LA TRANSACTION	244

AVANT PROPOS

Ce fascicule traite du versant individuel du droit du travail, de la conclusion du contrat de travail à son extinction.

Il se veut exhaustif et complet, sans que le recours complémentaire à des manuels ne soit nécessaire. Pour autant, cela peut être utile en cas d'incompréhensions éventuelles.

De très nombreuses mentions de jurisprudences sont présentes, sans qu'il soit nécessaire de les connaître toutes par cœur. Le plus important reste le principe qui s'en dégage.

Etant précisé que la plupart de ces jurisprudences se retrouvent un peu partout dans le Code du travail et éventuellement le Code civil, en fonction du thème abordé. Et, lorsque le thème est éclaté à plusieurs endroits du Code, le fascicule mentionne sous quel article la jurisprudence se retrouve.

Le fascicule se travaille et ne doit ni être appris par cœur ni ne peut être appréhendé en une seule fois.

Bonne lecture !

INTRODUCTION : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeur privé et salariés titulaires d'un contrat de travail, à l'occasion de l'exécution du travail (source : code.travail.gouv.fr).

Ces règles sont édictées à différents niveaux (Section 1), dont certains connaissent également des sous-niveaux d'édiction de règles (Section 2).

SECTION 1 : LA TYPOLOGIE DES SOURCES REGISSANT LE DROIT DU TRAVAIL

Il existe des sources internationales (§1), européennes (§2), nationales (§3) et infra-nationales (§4).

Paragraphe 1 : Les normes internationales du travail

Elles ont une double ambition :

- imposer des minimas sociaux dans le domaine du droit du travail ;
- assurer le respect des règles de concurrence dans le domaine économique avec comme but sous-jacent la lutte contre le phénomène du « dumping social ».

Ces normes se composent pour l'essentiel de normes élaborées dans le cadre de l'OIT.

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) est une organisation spécialisée de l'ONU. Créée en 1919, la raison d'être de l'OIT est « *de remédier aux conditions de travail impliquant l'injustice, la misère et les privations* ». A ce titre, elle dispose d'un pouvoir normatif se présentant sous deux formes :

- Les conventions : juridiquement, ce sont des traités internationaux ouverts à la ratification des Etats membres. Par la ratification, les conventions deviennent ensuite applicables au sein de l'Etat membre signataire et peuvent de ce fait, être directement invocables devant les juridictions nationales ;
- Les recommandations : elles constituent l'expression de la doctrine de l'OIT et sont dépourvues de force juridique contraignante.

En théorie, l'OIT peut également recevoir et traiter les plaintes dénonçant le non-respect des conventions adoptées. Cependant dans les faits, elle ne dispose pas d'un réel pouvoir de sanctions et les condamnations éventuellement prononcées sont seulement symboliques.

Paragraphe 2 : Les normes européennes du travail

A) Les normes élaborées par le Conseil de l'Europe :

Organisation internationale créée en 1949, il regroupe actuellement 47 Etats membres.

Deux conventions adoptées par le Conseil de l'Europe intéressent le droit du travail :

- La Charte sociale européenne, adoptée en 1961 et révisée pour la dernière fois en 1996 : elle consacre de nombreux droits sociaux (réduction du temps de travail, droit de grève, rémunération égale, interdiction du travail forcé etc.).
La Charte n'est pas, en principe, directement invocable devant les juges nationaux mais un assouplissement ces dernières années a été constaté et, la Cour de cassation admet progressivement un effet direct à certaines des dispositions contenues dans la Charte (Cass. Soc., 14 avril 2010, n° 09-60426 et n°09-60429).
- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDH) qui intéresse le droit du travail sous deux aspects : la prohibition du travail forcé et la garantie de la liberté syndicale. Ses dispositions sont invocables devant les juridictions nationales.

B) Les normes élaborées dans le cadre de l'Union Européenne :

L'UE n'a pas de compétence générale en la matière qui relève de la souveraineté nationale de chaque Etat. Les règles de droit du travail adoptées par le biais de directives ne produisent donc d'effet direct que si elles sont transposées par chaque Etat membre au sein de leur ordre juridique interne.

L'UE consacre malgré tout de nombreux droits sociaux fondamentaux dans le cadre de nombreuses chartes, au premier rang desquelles : la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000.

Paragraphe 3 : Les normes nationales du travail

Trois catégories : le bloc de constitutionnalité (A), les diverses lois et le Code du travail (B) et la jurisprudence (C).

A) Le bloc de constitutionnalité :

Les principes ainsi proclamés ne sont pas dénués de portée juridique puisqu'ils peuvent directement être invoqués par le salarié justiciable devant les juges.

➤ La DDHC de 1789 :

Elle n'a jamais eu pour objet de contenir des dispositions exclusives au droit du travail mais, en raison de sa portée générale, des dispositions intéressent au moins indirectement le droit du travail. Est visé notamment le principe de la liberté personnelle du salarié et le principe corrélatif de la liberté d'entreprise et de choisir son collaborateur, déduit de l'article 4. Ou encore, le principe d'égalité salariale mais avec des exceptions dans l'hypothèse où ces différences seraient justifiées par une raison objective.

➤ Le Préambule de la Constitution de 1946 :

Il consacre un grand nombre de principes sociaux, à l'instar du droit de grève, le droit à la négociation collective et le droit à la participation, le droit à la protection de la santé, au repos et aux loisirs.

➤ La Constitution de 1958 :

Elle ne contient aucune disposition au droit du travail, hormis l'article 34 qui précise la compétence du législateur pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la Sécurité sociale.

B) Les lois et le Code du travail :

Compétence découlant de l'article 34 de la Constitution de 1958 précité.

L'élaboration d'une loi en matière de droit du travail répond à des conditions particulières de consultation. En effet tout projet de loi de réforme du droit du travail, sauf urgence, doit faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs, au niveau national et interprofessionnel (art. L1 du Code du travail).

Toutes les lois qui concernent la matière ne sont pas incorporées dans le Code du travail.

C) La jurisprudence :

Depuis longtemps, le juge social ne s'est plus contenté d'être seulement la bouche de la loi (Montesquieu) : il fait, au contraire, très souvent preuve d'audace dans l'application du droit du travail, modifiant radicalement le sens d'une disposition. Il fait même parfois œuvre de création.

Paragraphe 4 : Les sources infra-nationales/autonomes

Plusieurs typologies de sources interviennent comme dérogations ou particularismes aux règles générales nationales.

A) Les usages professionnels :

L'usage est une règle qui trouve sa source dans une pratique créée à l'initiative de l'employeur ou des salariés et qui a été accepté par l'autre partie (une simple tolérance ne suffit pas).

Il peut s'agir d'un usage professionnel ou local, d'entreprise etc.

En matière professionnelle, ces usages ne sont pas *contra legem* mais visent plutôt à accorder des droits supplémentaires aux salariés concernés (versement d'une prime, calcul plus avantageux pour la détermination d'un droit etc.).

3 caractères président à la qualification d'une pratique en tant qu'usage :

- La généralité : la pratique vise indifféremment l'ensemble des salariés d'une entreprise ou une catégorie objective de salariés ;
- La constance : la pratique est régulièrement appliquée dans le temps ;
- La fixité : la pratique s'applique dans le temps de la même manière.

➔ In fine, sa caractérisation résulte du pouvoir souverain des juges du fond.

Statut juridique de l'usage : son application et son respect sont obligatoires. Il ne peut cesser que par sa dénonciation ou par la conclusion d'un accord collectif et non pas par la seule décision de ne plus l'appliquer pour l'avenir.

B) Le règlement intérieur :

L'employeur est titulaire d'un pouvoir de direction qui s'exerce sur les biens, ainsi qu'un pouvoir de direction économique, à l'égard des personnes. Ce pouvoir implique la reconnaissance d'un pouvoir réglementaire (imposer des normes générales et abstraites applicables au sein de l'entreprise) et disciplinaire (prononcer des sanctions en cas de non-respect de ces normes internes).

Ce pouvoir réglementaire va se traduire par le règlement intérieur.

Le règlement intérieur est donc l'acte juridique par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes applicables au fonctionnement de l'entreprise.

Le pouvoir réglementaire de l'employeur **ne peut s'exercer que dans les limites fixées par l'art. L1311-1 et suivants du Code du Travail.**

- ⇒ L'élaboration d'un règlement intérieur est **obligatoire dans les entreprises ou établissements employant 50 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs** (en-dessous, il s'agit d'une faculté laissée à l'employeur).
- ⇒ Le règlement intérieur **fixe les obligations en matière de santé et de sécurité et de discipline**, comprenant exclusivement (**art. L1321-1 du Code du travail**) :
 - les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
 - les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
 - les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment, la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Les dispositions adoptées par ce biais ne sont applicables que pour autant qu'elles ne sont pas contraires aux lois, règlements et conventions collectives applicables, qu'elles sont dépourvues de toute discrimination et qu'elles n'apportent pas aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché (cf l'Affaire Baby loup).

C) Les conventions collectives :

Originalité dans le paysage normé français, les conventions collectives sont des actes propres au droit du travail, qui déterminent un certain nombre de règles particulières applicables à une branche professionnelle, une profession voire même une entreprise ou un établissement.

Elles sont conclues par les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs et ont une force contraignante à l'égard de l'employeur, tenu de les mettre en œuvre sauf exceptions.

D) Les autres règles autonomes :

➤ L'engagement unilatéral de l'employeur :

Il naît d'une manifestation de volonté de l'employeur et peut prendre un grand nombre de forme (note de service, accord atypique conclu avec les salariés ou les membres du CSE, etc.).

➤ Le contrat de travail individuel :

Le contrat de travail reste un contrat soumis à la libre négociation contractuelle : employeur et salarié peuvent donc convenir de clauses particulières applicables à leur seule relation, soit au moment de la conclusion du contrat soit sous la forme d'avenants tout au long de l'exécution de la relation contractuelle de travail.

Fin de l'extrait

Droit du travail, relations individuelles
Le fascicule complet compte 248 pages.