

Michel Miné

LE GRAND LIVRE DU
DROIT DU TRAVAIL
EN PRATIQUE

29^e édition



À jour :

- des six ordonnances Macron
- des décrets
- de la loi de ratification

EYROLLES

LE GRAND LIVRE DU DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE

- Incontournable, rendant accessible la complexité du nouveau droit du travail.
- Actualisé, permettant de saisir les évolutions les plus récentes du droit du travail.
- Documenté, avec les principaux articles du Code du travail.

Cet ouvrage entièrement à jour avec la réforme du Code du travail (les six « ordonnances Macron », leurs décrets d'application et la loi de ratification) permet de comprendre le nouveau droit du travail applicable, ses règles et leurs usages possibles, ses fortes évolutions, en donnant des points de repère fiables.

En s'appuyant sur les sources du droit du travail (Code du travail réformé, jurisprudence, conventions et accords collectifs, droit européen) et sur ses institutions en évolution (inspection du travail, justice du travail), l'ouvrage traite :

- **de l'emploi** (rupture conventionnelle, individuelle et collective, du contrat de travail, accord de performance collective, contrats de chantier et de projet, redéfinition du licenciement économique, contrôle administratif du PSE, indemnisation plafonnée du licenciement injustifié, délais pour saisir le juge, prêts de main d'œuvre...) ;
- **du travail** (obligation légale de sécurité de l'employeur, avantages catégoriels conventionnels, télétravail, forfaits en jours, inaptitude médicale, droits de la personne – égalité de traitement, discrimination, harcèlements [sexuel, moral], procédures d'alerte –, liberté d'expression sur les réseaux sociaux, religieuse au travail...) ;
- **des relations professionnelles** (représentativités syndicales, salariée et patronale ; négociations dans les entreprises ; nouveau droit du comité social et économique, période transitoire pour les CE, DP et CHSCT ; restructuration des branches professionnelles...).

Michel MINÉ est professeur du Conservatoire national des Arts et Métiers, titulaire de la chaire droit du travail et droits de la personne, chercheur au Lise/Cnam/Cnrs, ancien inspecteur du travail (directeur du travail) formateur à l'INTEFP. Il est également conférencier à l'Académie de droit européen (ERA, Trèves) et personnalité qualifiée du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le grand livre
du **droit du travail**

Michel Miné

Le grand livre du **droit du travail**

En pratique

Vingt-neuvième édition mise à jour au 14 mai 2018

EYROLLES

The logo for EYROLLES features the brand name in a bold, black, sans-serif font. Below the text is a thin horizontal line that is broken in the center by a small, solid blue circle.

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris cedex 05

www.editions-eyrolles.com

Ouvrage initié par Yves Delamotte, Professeur Honoraire au Conservatoire national des Arts et Métiers, ancien directeur du Centre de Formation des Inspecteurs du Travail ; poursuivi par Daniel Marchand, Professeur Honoraire au Conservatoire national des Arts et Métiers.

Mention spéciale Prix Harvard l'Expansion 1983.

Ce livre fait référence aux textes en vigueur au moment de sa mise à jour. L'évolution très rapide du droit du travail impose de s'assurer que l'on est bien en possession de la dernière édition.

Du même auteur, chez le même éditeur :

Michel Miné (dir.), *Le droit social international et européen en pratique*, 2^e édition, 2013 (Mention spéciale du prix Francis Blanchard, décerné par le jury de l'Association française pour l'OIT).

Mise en pages : Facompo

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles – 1983, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018
ISBN : 978-2-212-56895-0

SOMMAIRE

Avant-propos	VII
Introduction – Présentation générale du droit du travail	IX

Première partie

SOURCES ET INSTITUTIONS

Chapitre I : Sources du droit	3
Chapitre II : Juridictions	27
Chapitre III : Conseil de prud’hommes	41
Chapitre IV : Administration du travail et organismes compétents en matière de travail et d’emploi	57



Deuxième partie

L’EMPLOI

Chapitre V : Droits et libertés de la personne du travailleur	71
Chapitre VI : Pouvoir de l’employeur	101
Chapitre VII : Formation du contrat de travail	131
Chapitre VIII : Contrats de travail atypiques	159
Chapitre IX : Modification et suspension du contrat de travail	215
Chapitre X : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l’initiative de l’employeur	247
Chapitre XI : Licenciement pour motif économique	275
Chapitre XII : Ruptures du CDI à l’initiative du salarié ou d’un commun accord et droit commun de la rupture	349

Troisième partie

LE TRAVAIL

Chapitre XIII :	Santé et sécurité au travail	371
Chapitre XIV :	Temps de travail	413
Chapitre XV :	Jours fériés et congés	467
Chapitre XVI :	Rémunération	489

Quatrième partie

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre XVII :	Droit syndical	523
Chapitre XVIII :	Négociations collectives et conventions collectives	571
Chapitre XIX :	Élections professionnelles. Comité social et économique.....	633
Chapitre XX :	Délégués du personnel.....	659
Chapitre XXI :	Comité d'entreprise.....	667
Chapitre XXII :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Droit d'expression des salariés	701
Chapitre XXIII :	Comité social et économique. Conseil d'entreprise	719
Chapitre XXIV :	Statut protecteur des représentants des travailleurs	779
Chapitre XXV :	Conflits collectifs du travail et droit de grève	801
Indications bibliographiques - Blogosphère.....		821
Index.....		823
Table des matières.....		831



La première édition de cet ouvrage, datée de 1983, a suivi l'une des années essentielles dans la construction du droit du travail actuel : 1982, l'année des « lois Auroux ». Son auteur, Yves Delamotte, professeur titulaire de la Chaire de droit social du Cnam, a souhaité présenter une législation complexe dans un langage simple. Il a voulu souligner les conséquences pratiques, pour les entreprises et les salariés, de dispositions qu'ils doivent connaître et appliquer. L'ouvrage a ensuite été constamment actualisé par Daniel Marchand, au cours des 15 années pendant lesquelles il a été titulaire de la Chaire.

Dans le même esprit, Michel Miné, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, qui assure depuis septembre 2007 les enseignements de droit du travail, relations individuelles et relations collectives, en droit français et en droit international et européen, présente une nouvelle édition mise à jour et enrichie, après une complète refonte.

Le droit du travail, de nature complexe, offre des ressources, à la fois pour assurer un certain bien-être de la personne (sauvegarde de la santé, réponse aux attentes professionnelles et personnelles, etc.), pour gérer les ressources humaines (motivation, restructurations, etc.), et pour organiser le marché du travail (classifications, formation professionnelle, etc.), en favorisant le dialogue social sur ces différents sujets.

L'actualité du droit du travail, sous l'influence de facteurs sociaux, économiques et politiques, est particulièrement riche, à travers ses différentes sources :

- législatives (avec notamment les lois n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social et n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances) ;

- ordonnances, notamment les cinq ordonnances du 22 septembre 2017 : n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ; n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; n° 2017-1388 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; n° 2017-1389 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 ; et la sixième ordonnance du n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et à mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 (les cinq ordonnances précitées) ;
- réglementaire (avec notamment les décrets d'application des lois et ordonnances récentes précitées) ;
- jurisprudentielle (avec les arrêts de la Cour de cassation) ;
- conventionnelle ;
- européenne (textes et jurisprudences de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe).

VIII

Cet ouvrage rend accessible à un large public, en formation ou en responsabilité, une matière en pleine transformation, précise le droit applicable sur les points essentiels, mais aussi permet de comprendre et de maîtriser les règles et leurs multiples usages. Les auditeurs du Cnam, de ses centres régionaux et de ses instituts ainsi que les étudiants en filières professionnelles, découvriront ici une ressource fiable pour apprendre ce droit passionnant. Les praticiens, eux, trouveront là un appui pour se repérer et agir le plus sûrement et le plus efficacement possible. L'ouvrage offre ainsi des balises dans cet océan de règles, complexes et évolutives, pour améliorer l'effectivité du droit.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DROIT DU TRAVAIL



Objet

Dans le cadre d'une relation salariale, une personne fournit un travail à une autre personne. Dans cette relation, une personne (l'employeur) exerce un **pouvoir privé** sur une autre personne (le travailleur). Le bénéficiaire du travail détermine les conditions du travail. Le droit du travail reconnaît juridiquement ce pouvoir de fait et conforte en droit ce pouvoir économique. Mais tout pouvoir pouvant dégénérer en « abus de pouvoir », le droit du travail fixe des limites à ce pouvoir privé.

D'une part, le droit du travail est basé sur une fiction juridique : dans la relation de travail, le travailleur met à disposition de l'entreprise son travail (sa capacité de travail, ses compétences, sa « force de travail » physique et intellectuelle), mais pas sa personne. **La personne** doit demeurer à l'abri de l'échange entre l'employeur et le salarié. Le travailleur n'est pas une chose, ni un esclave, ni un serf. « Le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise » (Constitution de l'OIT de 1919, Déclaration de Philadelphie de 1944).

D'autre part, le droit du travail prévoit :

- des **règles** fixant des droits minimums pour les salariés (exemple : le salaire minimum, la durée maximale du travail) ;
- des **mécanismes** d'élaboration et d'articulation de ses règles (exemple : la loi, la négociation collective).

À RETENIR

Le droit du travail constitue la « **règle du jeu** » des relations de travail : il fixe les droits et les obligations des différents acteurs (personnes physiques et morales). Il constitue l'ensemble des règles qui régissent le travail dépendant dans le cadre d'une relation salariale.

Le droit du travail portait jusqu'à présent surtout sur l'environnement du travail. Il réglait la limitation du temps de travail et les contreparties à ce travail (rémunération notamment), mais il traitait peu du travail en soi, à l'exception de règles de santé et de sécurité de façon ponctuelle. Le droit du travail commence à parler davantage du « **travail** » (de son contenu, de l'activité humaine au travail, etc.), en particulier par le biais du contentieux concernant des organisations du travail qui causent des dégradations de la santé (mentale).

Champ d'application

Le droit du travail s'applique :

- Essentiellement aux **salariés des entreprises privées** (quel que soit leur statut – sociétés commerciales, associations, etc.), soit environ 16 millions de personnes. Les salariés agricoles relèvent du droit du travail, mais sont couverts, sur certains points, par des dispositions spécifiques (Code rural). Le droit du travail couvre de nouvelles professions (professions libérales où le statut salarial se développe comme les avocats, architectes, etc.) et parfois même des dirigeants d'entreprise (cumulant un mandat social et un contrat de travail, Soc. 16 oct. 1991). Le droit du travail s'applique donc à la grande majorité de la population active.
- Partiellement aux **salariés des entreprises publiques** et des Établissements Publics Industriels et Commerciaux (ÉPIC) (RATP, SNCF, etc.) en articulation avec les règles prévues par les statuts. Mais il ne s'applique pas aux fonctionnaires des fonctions publiques (État, collectivités territoriales, hôpitaux), qui relèvent du « droit administratif du travail ». Cependant, il s'applique de manière marginale aux contractuels.
- Ponctuellement aux **travailleurs indépendants** (chauffeurs routiers : limitation du temps de conduite ; artisans du bâtiment : règles de sécurité et de coordination ; gérants ; etc.).

Et, bien évidemment, ce droit doit être appliqué par les employeurs.

Nature

Le droit du travail a un **caractère statutaire** : l'employeur et le salarié qui concluent et exécutent un contrat de travail adhèrent à un statut largement déterminé en dehors de leur volonté ; leurs relations sont largement prévues par la loi et par les textes conventionnels applicables (conventions collectives et accords collectifs de la branche en particulier).

La relation de travail individuelle s'inscrit dans ce cadre. L'individualisation peut s'appuyer sur le contrat de travail, mais dans les limites légales et conventionnelles.



Le droit du travail a un **caractère différencié** : ses règles applicables sont différentes suivant de nombreux paramètres. Il s'agit notamment :

- des seuils d'effectifs (10, 20, 50, 200, 300, 500, 1 000, etc. ; la majorité des salariés travaillent dans des PME – plus de 50 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, environ 25 % dans des entreprises de moins de 10 salariés, etc., INSEE 2006) ;
- de la branche professionnelle ;
- de la qualification et de la catégorie professionnelles.

Suivant ces données, le salarié et l'employeur n'ont pas les mêmes droits et ne sont pas tenus aux mêmes obligations.

Le droit du travail a un caractère instable : il est soumis aux évolutions sociales, économiques et politiques. C'est un droit jeune, complexe et dynamique.

Le droit du travail n'a pas un **caractère indépendant**, mais il développe une certaine autonomie. C'est une branche du droit privé qui entretient des liens étroits avec les autres branches du droit (privé, public, européen – UE et supranational) :

• Droit de l'emploi

Au sein du droit du travail se développe un droit de l'emploi (droit de la formation professionnelle, du chômage – indemnisation et recherche d'emploi, etc.).

• Droit de la protection sociale

Le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale et plus largement de la protection sociale (légale et complémentaire) forment le droit social. Ces 2 branches visent à protéger la personne au travail contre des risques sociaux : ainsi des règles complémentaires en cas de maladie permettent de maintenir une certaine rémunération malgré l'absence de travail et de limiter le risque de perte de l'emploi.

• Droit civil (droit des obligations)

Si le droit du travail est issu du droit civil, il concerne cependant une relation particulière, c'est-à-dire une relation dans laquelle la personne même est impliquée, une relation inégale entre les contractants, une relation collective, une relation avec des rapports de pouvoirs.

Le droit du travail a donc développé des spécificités (des concepts et des techniques) : des sanctions intenses contre des atteintes à la personne (exemple : nullité de certains actes du pouvoir patronal) ou contre le détournement de la loi (exemple : requalification de CDD en CDI), la reconnaissance d'intérêts de

groupes qui peuvent s'exprimer et être représentés (exemple : droit syndical), etc.

Le droit civil est insuffisant pour régir la relation de travail, cependant il peut combler des lacunes du droit du travail (exemple : respect de la vie privée) ou offrir des règles pertinentes (exemple : bonne foi devenue la loyauté dans les relations individuelles et collectives de travail).

Des branches du droit civil peuvent, de façon inattendue, influencer le droit du travail (exemple : le droit de la famille – régime matrimonial/communauté de l'employeur, une séparation/divorce, *via* le droit des sociétés avec le conjoint détenteurs d'actions – peut avoir des conséquences sur l'emploi des salariés de l'entreprise).

- **Droit des affaires (droit commercial, droit de la concurrence, droit des sociétés, droit bancaire, etc.)**

Le droit des affaires intègre davantage les intérêts des salariés et devient un moyen de protection (exemple : droit des entreprises en difficulté, salariés actionnaires ou présents dans les organes de direction). À l'inverse, une autre tendance viserait à transformer le contrat de travail en contrat commercial ; le droit des affaires influence le droit du travail et conditionne parfois son application (en droit des sociétés, le statut des SAS en est une illustration – voir *infra* en matière de licenciement et des droits du comité d'entreprise notamment).

Un nouveau projet de réforme de « l'entreprise » (objet social, norme de gestion, pouvoir de décision, etc.) était annoncé lors de la mise sous presse de cet ouvrage.

- **Droit pénal**

Il assure la sanction du non-respect de certaines règles essentielles du droit du travail (exemple : SMIC, santé et sécurité au travail, droits collectifs, discriminations, etc.).

Le droit pénal des affaires prévoit des sanctions pour des infractions souvent dommageables pour les salariés (abus de biens sociaux, etc.).

- **Droit administratif**

Il existe un droit administratif du travail lié aux décisions administratives prises par l'administration du travail (statut protecteur contre le licenciement pour les salariés investis d'un mandat de représentation des travailleurs, repos dominical, temps de travail, etc.).

- **Droit constitutionnel**

Le « bloc de constitutionnalité » peut être mobilisé dans le cadre de contentieux entre employeur et salarié (Soc. 8 avril 1992) et les décisions du Conseil constitutionnel s'imposent au Parlement en cas d'annulation d'un texte et aux juridictions dans l'interprétation de la loi.

- **Droit supranational (droit international, mondial et régional) et droit européen – UE**

Des règles du droit international sont mobilisées dans le cadre du droit du travail interne (exemple : contentieux du CNE). Les règles de droit européen – UE influencent de manière grandissante depuis plusieurs années le droit interne (temps de travail, discrimination, consultations de la représentation du personnel, etc.).

Fonctions

Le droit du travail est « ambivalent » (selon la formule du professeur Gérard Lyon-Caen) : il reconnaît et conforte le pouvoir de l'employeur, mais le limite et garantit des droits aux salariés.

Le droit du travail a une utilité sociale et également économique. En préservant la personne au travail (notamment en matière de santé et de sécurité), en accroissant le niveau de qualification (en particulier par la formation professionnelle), en recherchant l'application des règles d'égalité de traitement, en favorisant le dialogue social, etc., il contribue à la paix sociale et à une plus grande efficacité du travail humain.

Ces différentes fonctions sont jouées au niveau de l'entreprise, d'une branche professionnelle et au niveau national interprofessionnel, et, plus ou moins, aux niveaux européen et mondial.

Le droit du travail joue des rôles traditionnels dévolus au système juridique dans un État de droit, et ce de manière parfois originale. Le droit du travail a plusieurs fonctions.

- **Organisation sociale**

Le droit du travail impose des règles dans les relations sociales : la loi est souvent impérative. Ainsi, la qualification du contrat ne dépend pas de la volonté des parties, mais de la situation objective dans laquelle se trouve la personne qui fournit le travail.



De plus, il assure l'existence et le fonctionnement du « marché du travail » au niveau interprofessionnel, sectoriel et dans chaque entreprise. Il permet à l'offre et à la demande d'emploi et de travail de se constituer et de se rencontrer (classifications dans chaque branche professionnelle, formation professionnelle, essai, promotion, etc.).

Par ailleurs, il organise les relations sociales, selon un tissu de droits et d'obligations entre les parties.

Enfin, il propose un modèle de conduite conforme au droit et parfois plusieurs solutions juridiques, parmi lesquelles les personnes peuvent choisir : la loi est ici supplétive. Il en va ainsi des taux de majoration des heures supplémentaires : l'employeur peut appliquer la loi ou négocier un accord collectif.

• Conciliation sociale

Le droit du travail cherche à concilier les intérêts légitimes des différentes parties au contrat (individuels et collectifs) ainsi qu'à régler les conflits d'intérêts par le biais du droit et non plus par la violence (économique, physique, etc.), selon la « loi du plus fort ».

• Promotion sociale

Le droit du travail assure la défense des intérêts de la « partie faible au contrat » : il reconnaît aux salariés des droits économiques et sociaux, qui peuvent être améliorés par des accords collectifs fixant des dérogations *in melius* (l'ordre public social et le principe de faveur).

De plus en plus, il assure la sauvegarde de la personne du salarié – « *Le droit du travail est une terre d'élection des droits de l'Homme* », selon la formule du professeur Jean-Maurice Verdier, et exprime des valeurs fondamentales de la société (l'égalité entre les femmes et les hommes, la liberté d'expression, etc.).

• Gestion sociale

Le droit du travail assure la défense des intérêts de la « partie forte au contrat » : il reconnaît juridiquement aux employeurs des libertés et des droits économiques et sociaux (le pouvoir de sanctionner, le libre choix de leurs collaborateurs).

Il garantit une certaine égalité de concurrence entre entreprises et revêt donc une fonction économique.

Enfin il permet la « flexibilité » du travail et la réduction du coût du travail par le biais d'accords collectifs prévoyant des dérogations *in pejus* (l'ordre public

« dérogatoire ») et en rendant la loi supplétive par rapport à des accords collectifs (notamment des accords d'entreprise).

« Quand tu ne sais pas où tu vas, regarde d'où tu viens » propose un proverbe peul. L'avenir du droit du travail est incertain. Il est nécessaire, pour essayer de comprendre le droit d'aujourd'hui et ses possibles évolutions demain, de repérer quelques moments clés et quelques tendances passées encore présentes, à travers plusieurs thèmes.

À LIRE

J.-P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail : l'histoire du droit du travail par les lois*, L'Atelier, 2002.

Emploi

Le droit est un facteur de contrôle de la main-d'œuvre : le salarié doit détenir son « livret ouvrier » (1803), sur lequel sont consignées les appréciations de ses précédents patrons et visé par la police (supprimé en 1890). Le Code civil (1804) traite du « Louage des domestiques et ouvriers » :

- « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée » (art. 1780 ; volonté d'éviter le retour du servage), et
- « Le maître est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages, le paiement du salaire de l'année échue ; et pour les acomptes donnés pour l'année courante » (art. 1781, abrogé en 1868 ; le régime probatoire est aménagé au bénéfice de l'employeur).

À côté de ce contrat de louage de services a existé pendant un temps le contrat de louage d'ouvrage pour les « ouvriers entrepreneurs » du bâtiment (art. 1799).

Au cours du XIX^e siècle, l'industrie se développe et le nombre des ouvriers augmente.

Sous la II^e République (1848), l'État se préoccupe des personnes sans emploi (ateliers nationaux), et interdit le marchandage (prêt de main-d'œuvre ayant des conséquences préjudiciables pour les salariés), en même temps que l'esclavage.

Sous la III^e République, le principe subsiste que le contrat conclu sans détermination de durée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'employeur (Cour de cassation, 1872). Pour le salarié, il n'existe donc aucune sécurité de l'emploi. À la fin du XIX^e siècle, les tribunaux commencent à admettre que certains licenciements peuvent être abusifs. La loi de 1890 prévoit que la rupture du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. En 1928, une loi prévoit le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise.

XV

Sous la V^e République, en 1958, les « partenaires sociaux » créent le régime d'indemnisation du chômage ; en 1969 est conclu un premier accord entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel sur la « sécurité de l'emploi » (complété en 1974 et 1986), traitant notamment des licenciements économiques et des mesures sociales. Mais il faudra attendre 1973 pour qu'une loi définisse les conditions dans lesquelles un licenciement est justifié. Après la suppression du contrôle administratif des licenciements économiques en 1986, de nombreuses lois modifient le régime de ces licenciements (1989, 2002, 2003, 2005, etc.).

Un accord national interprofessionnel (ANI) fixe en 1970 des règles sur la formation professionnelle continue, modifiées notamment par l'ANI du 5 décembre 2003.

En matière de contrats précaires, la législation relative au travail temporaire a suivi la même évolution que celle relative au contrat à durée déterminée : une ordonnance du 5 février 1982 avait cherché à limiter les situations dans lesquelles il est loisible de recourir au travail temporaire, tout en améliorant le statut du salarié intérimaire. Cette ordonnance a été modifiée par une ordonnance du 11 août 1986. Reprenant un accord national interprofessionnel, conclu par les partenaires sociaux, la loi du 12 juillet 1990 tend à rapprocher le plus possible les législations relatives au travail temporaire et à durée déterminée ; elle a été modifiée en dernier lieu par la loi du 18 janvier 2005 permettant des activités de placement privé.

Le droit communautaire influence de manière croissante le droit interne notamment par le biais de directives devant faire l'objet de transpositions : en 1977, en matière de maintien des contrats de travail lors de transferts entre entreprises ; en 1999, avec des règles protectrices pour les salariés en contrats précaires, etc. La loi du 27 mai 2008 transpose en droit interne des dispositions de directives communautaires en matière de lutte contre les discriminations.

Prise en application de l'ANI sur la modernisation du marché du travail, la loi du 25 juin 2008 modifie plusieurs règles en matière de conditions d'emploi. Adoptée à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 poursuit ce mouvement en se focalisant notamment sur le risque de perte d'emploi pour motif économique dans les grandes entreprises. La loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » s'inscrit dans la même démarche en matière de contrats précaires et réforme l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

Dans le prolongement de ces textes, la loi du 8 août 2016 réforme la définition du licenciement pour motif économique et prévoit des dispositions innovantes dans plusieurs domaines (travail « indépendant », compte personnel d'activité, etc.). Les ordonnances du 22 septembre 2017 approfondissent cette orientation

(définition du licenciement économique, régime juridique du licenciement, régime des contrats précaires, etc.).

La deuxième partie de cet ouvrage est consacrée au contrat de travail et aux règles selon lesquelles il peut être conclu et surtout rompu, autrement dit à l'accès à l'emploi, à la perte de l'emploi, ainsi qu'à d'autres aléas (modification et suspension du contrat).

Travail

Au début du XIX^e siècle, selon l'idéologie libérale héritée de la dimension individualiste de la Révolution de 1789 et consignée dans le Code civil, l'employeur et le salarié sont censés être à égalité et s'entendre librement, « de gré à gré », pour fixer le salaire et la durée du travail. L'État n'a pas à intervenir.

Avec le développement de l'industrie, les effets de ce libéralisme économique, sans régulation, se concrétisent dans la misère et l'exploitation des ouvriers, hommes et femmes et enfants (en témoignent les livres d'Émile Zola comme *Germinal*, le poème « Melancholia » dans *Les Contemplations* de Victor Hugo, Charles Dickens, etc.).

Des usages existent dans certaines professions et localités, que les conseils de prud'hommes font respecter. L'origine de l'institution remonte aux juridictions corporatives de l'Ancien Régime, mais c'est au cours du XIX^e siècle que se sont progressivement affirmés ses traits originaux. Ces juridictions composées à l'origine d'employeurs – 1806 – sont progressivement devenues des juridictions électives et paritaires – en 1848 avec la II^e République, avant d'être réformées – en 1979.

Pendant la révolution industrielle, les chefs d'entreprise estiment nécessaire de définir des règles s'imposant au personnel, une « police du travail » faisant respecter la « discipline de la fabrique » inscrite dans les règlements d'ateliers. Le régime disciplinaire est souvent particulièrement sévère pour les salariés – exemple de l'affaire des sabots : amende représentant près de la moitié du salaire mensuel d'une ouvrière, pour avoir porté des sabots en contravention avec le règlement, considérée comme licite par la Cour de cassation (Civ. 14 févr. 1866). Un règlement d'une usine du Calvados en 1876 édicte : « Tout ouvrier, contremaître, employé, en entrant dans l'usine, s'engage à travailler le jour ou la nuit, les dimanches et fêtes, quand le directeur le jugera utile. » Les règlements intérieurs traitaient de nombreuses questions (horaires, modalités de la paye, hygiène et sécurité, discipline, etc.).

Au cours du XIX^e siècle, il apparaît peu à peu que la libre discussion des contrats est un mythe et qu'il n'existe pas d'égalité contractuelle entre l'employeur, qui



dispose des moyens de production, et le salarié, qui n'a à offrir que sa « force de travail » et n'a souvent d'autre choix que d'accepter les conditions imposées par l'employeur. Si l'idée d'une législation protectrice des salariés s'impose alors, il reste entendu que cette législation ne se justifie que pour combattre les excès les plus visibles et qu'elle doit répondre à des objectifs démographiques, liés aux impératifs de la guerre, autant que sociaux. La première « loi sociale » (1841), votée à la suite du rapport Villermé (« Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie », 1840), ne concerne que les enfants (âge d'admission au travail à 8 ans, pour une durée quotidienne de travail de 8 heures, 12 heures de 12 à 16 ans, etc., dans les entreprises de plus de 20 salariés).

Des lois ultérieures (1874, 1892) limitent la durée du travail des femmes et des enfants, en particulier pour des raisons démographiques. La loi de 1906, votée à la suite de conflits collectifs dans le commerce, notamment dans les grands magasins parisiens, dans un but de protection des salariés, rétablit le repos hebdomadaire et pose comme principe que ce repos doit être pris le dimanche, avec de nombreuses exceptions.

Les décrets Millerand imposent aux adjudicataires des marchés de l'État le respect de certaines normes, dont un salaire minimum et une limitation de la durée du travail (1899), un « mieux disant » social.

La loi de 1910 permet la promulgation des livres du premier Code du travail.

En 1919, une loi limite la durée du travail quotidienne pour tous les salariés (« journée de 8 heures »), en réponse à une forte revendication du mouvement syndical, depuis 1890, relayée par la Convention n° 1 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1919 (non ratifiée par la France).

Le taylorisme et le fordisme, avec la division du travail, la parcellisation et la standardisation des tâches, modifient profondément l'organisation du travail pour accroître la productivité des ouvriers en usine (voir et revoir *Les Temps Modernes* de Charlie Chaplin, 1936).

En 1936, avec le Front populaire est posé le principe de la « semaine de 40 heures » comme durée maximale hebdomadaire, mais avec quelques dérogations (notamment les équivalences). En 1936, les congés payés sont légalisés : ils sont portés de 2 semaines par an à 3 semaines en 1956, à la suite d'accords collectifs conclus en premier lieu à Renault Billancourt, puis à 4 semaines en 1969, après les accords conclus dans le cadre du mouvement de mai 1968, et enfin à 5 semaines en 1982.

En 1946, la loi prévoit que des heures peuvent être travaillées au-delà de 40 heures : ce seront des heures supplémentaires payées à un taux majoré. En 1973, une loi sur l'amélioration des conditions de travail ouvre une brèche



dans l'horaire collectif obligatoire pour tous, en permettant le travail à temps partiel et les horaires individualisés. Une ordonnance du 16 janvier 1982 fixe la durée légale de la semaine de travail à 39 heures et prévoit la possibilité de conclure des accords « dérogatoires » pour calculer la durée du travail sur l'année (modulation). Depuis, de nombreux textes permettent de nouvelles possibilités de « dérogations » en matière de temps de travail (1986, 1987, 1993).

En 1993, une directive communautaire prévoit des temps de repos minimums (transposés dans la loi Aubry I de 1998). La loi du 19 janvier 2000 fixe la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures et modifie des règles concernant des aménagements « dérogatoires » du temps de travail. Sans modifier la durée légale, de nombreuses lois modifient depuis des règles d'aménagement et le régime des heures supplémentaires (notamment les lois du 17 janv. 2003, du 4 mai 2004, du 18 janv. 2005, du 31 mars 2005, du 2 août 2005, du 21 août 2007, du 8 févr. 2008, du 20 août 2008, du 9 août 2009, du 22 mars 2012, du 14 juin 2013).

La législation relative à la durée du travail a notamment pour objet de préserver l'intégrité physique des travailleurs. C'est la même préoccupation qui a inspiré toute la partie de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité qui vise essentiellement à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il existe en la matière une réglementation très abondante, imposant à l'employeur de prendre les mesures de précaution appropriées aux risques que présente son entreprise, compte tenu des techniques utilisées. C'est en particulier à l'Inspection du travail (créée en 1892) qu'il revient de vérifier que cette législation, inaugurée par une loi de 1893, complétée par un décret de 1913, et qui n'a cessé de se développer depuis, notamment sous l'influence du droit communautaire (Acte unique, 1986 ; directive-cadre de 1989), est correctement appliquée.

Quant à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (c'est-à-dire les soins appropriés et l'indemnisation), elle fait l'objet d'une première législation avec la loi de 1898 et est assurée maintenant par la Sécurité sociale (branche AT/MP). La responsabilité pénale de l'employeur peut être reconnue notamment en cas d'accident ou de maladie professionnelle survenu à un salarié de son entreprise. La loi protège également le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et veille à sa réinsertion professionnelle.

Le salaire constitue pour le travailleur le moyen de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Il y attache au moins autant d'importance qu'à ses conditions de travail. En la matière, la législation a d'abord cherché à protéger le salarié en tant que créancier de son employeur et a doté cette créance, parce qu'elle est « alimentaire » (le travailleur a besoin de son salaire pour vivre), d'un statut



juridique particulier. En ce qui concerne le montant du salaire, le principe est qu'il est fixé librement. La loi intervient pour prévenir toute discrimination et prévoir un salaire minimum au-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé (loi de 1950 et surtout de 1970, mettant en œuvre le « Protocole de Grenelle » de 1968). Le droit européen prévoit des dispositions pour protéger le salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur (1977).

En 1982, la « loi Auroux » du 4 août sur les libertés publiques dans l'entreprise affirme que le salarié demeure un citoyen dans l'entreprise. En 1983, 2001 et 2008, sous l'influence du droit communautaire (directives), le Code du travail renforce ses dispositions pour agir contre les discriminations.

La loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » étend largement les dérogations au repos dominical.

La loi du 8 août 2016 modifie de nombreuses règles en matière de temps de travail, en donnant un caractère supplétif à la loi (au regard de son contenu substantiel) par rapport aux accords d'entreprise. Les ordonnances du 22 septembre 2017 approfondissent cette orientation pour l'ensemble du Code du travail.

La troisième partie de cet ouvrage traite de la rémunération et des conditions de travail (temps de travail, congés payés, santé et sécurité).

XX

Relations collectives de travail

La première Révolution française condamne toute forme d'entente ou de « coalition ». Le droit du travail ainsi est né, avec notamment un volet individualiste rejetant, puis réprimant, toute organisation collective (suppression des corporations, décret d'Allarde de 1791 ; interdiction des groupements, loi Le Chapelier de 1791). Napoléon insère le délit de coalition dans le Code pénal (1810). Le salarié isolé est en général démuné devant son employeur.

Au cours du XIX^e siècle, la loi progressivement reconnaît la possibilité aux salariés de se réunir, de s'organiser et d'affirmer leur existence collective, pour qu'un certain équilibre puisse être établi. Ceci suppose que les salariés puissent constituer des syndicats et recourir à la grève comme moyen de pression. Sous le Second Empire (loi du 5 mai 1864), le délit de coalition est supprimé et les grévistes ne risquent donc plus la prison.

Sous la III^e République (loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884), les syndicats sortent de la clandestinité et peuvent acquérir une existence légale (de 1791 à 1884, la négociation collective et la signature d'accords collectifs sont illégales). Les syndicats obtiennent le droit d'agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent (Cour

de cassation, chambres réunies, 5 avril 1913, décision reprise dans la loi du 12 mars 1920).

Sous la IV^e République (1946), le droit de grève et le droit d'adhérer au syndicat de son choix sont reconnus par la Constitution française et en droit international. Pour les syndicats de salariés et pour les travailleurs eux-mêmes, la grève constitue un moyen, non une fin. L'objectif est d'obtenir des rémunérations plus élevées, de meilleures conditions de travail, la sauvegarde de l'emploi, etc. Les revendications en ce domaine feront l'objet d'une négociation collective avec les employeurs et la négociation pourra aboutir à un accord collectif fixant de nouvelles règles.

La législation, dans presque tous les pays industrialisés, en adéquation avec les Conventions de l'OIT notamment, organise la négociation des conventions collectives. En France, la première loi en la matière est tardivement apparue en 1919, bien longtemps après que les syndicats eurent été dotés d'une existence légale et eurent déjà conclu de premiers accords (sur le modèle des syndicats anglais initiateurs en la matière). De nouvelles lois furent promulguées en 1936 (mécanismes d'application large d'accords), après les Accords Matignon du 7 juin, et en 1950 (négociation dans le cadre d'une branche d'activité et d'établissements). De 1936 à 1982, le droit du travail s'est largement construit par le biais d'accords collectifs, conclus à différents niveaux, et améliorant la situation des salariés par rapport à la loi.

La loi de 1971 reconnaît le droit des travailleurs à la négociation collective, aux différents niveaux de négociation (entreprise, branche, national, interprofessionnel). La « loi Auroux » du 13 novembre 1982 encourage la négociation à 2 niveaux (branche et entreprise) et prévoit une obligation de négocier annuellement sur les salaires et la durée du travail dans chaque entreprise « organisée » (dotée d'une section syndicale). Depuis 1982, une négociation de gestion permet de conclure des accords qui ne sont pas forcément plus favorables que la loi. La « loi Fillon » du 4 mai 2004 vise à orienter la négociation au niveau de l'entreprise et prévoit la possibilité de conclure des accords d'entreprise qui ne soient pas plus favorables que les accords de branche.

En France, la représentation des salariés emprunte, à côté du canal syndical, un second canal : la représentation élue du personnel. La législation a d'abord institué les délégués du personnel (créés initialement en 1936) puis, à la Libération, les comités d'entreprise (ordonnance du 22 févr. 1945, loi du 16 mai 1946). Les délégués du personnel sont chargés de présenter les réclamations du personnel. Le comité d'entreprise (CE) est un organisme d'information et de concertation qui permet de faire participer des représentants du personnel à la marche de l'entreprise. Ce sont les institutions représentatives du personnel (IRP), renforcées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le comité de groupe (1982).



Pour le législateur de 1884, le cadre naturel de l'action syndicale est le cadre local ou professionnel. À partir de 1936-1946, les syndicats de salariés jouent un rôle important dans la mise en place et le fonctionnement de ces IRP et souvent les élus du personnel sont aussi des militants syndicaux. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent exercer une influence sur l'orientation et les délibérations du comité, sur l'action des délégués du personnel.

Depuis une loi du 27 décembre 1968 (dont le principe avait été admis dans le Protocole de Grenelle en mai 1968), les syndicats peuvent en outre constituer des sections syndicales et désigner des délégués syndicaux dans les entreprises.

La loi du 28 octobre 1982 a étendu les attributions des IRP et renforcé les moyens d'action dont disposent les syndicats dans les entreprises. En revanche, la loi dite quinquennale du 20 décembre 1993 a voulu simplifier et alléger les moyens de fonctionnement des institutions représentatives.

La loi sur la rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008, prise en application de la Position commune du 9 avril 2008 destinée à dynamiser le syndicalisme salarié, modifie les règles en matière de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales de salariés.

La loi du 14 juin 2013 vient encadrer les procédures de consultation des IRP (réduction des délais, synthétisation de l'information, etc.), notamment dans le cadre des procédures collectives de licenciement économique.

La loi du 17 août 2015 « dialogue social » réforme, de façon globale, l'organisation et le fonctionnement des IRP dans l'entreprise, ainsi que les règles de la négociation collective d'entreprise.

Enfin, dans le prolongement des lois précédentes (depuis 2008), la loi du 8 août 2016 prévoit un bouleversement de l'architecture du Code du travail, notamment en écartant l'application du principe de faveur en matière de temps de travail et de repos, et modifie des règles de la négociation collective, notamment d'entreprise. Les ordonnances du 22 septembre 2017 approfondissent cette orientation (mise à l'écart élargie du principe de faveur, extension de la place de l'accord d'entreprise, fusion des institutions représentatives du personnel, etc.).

La quatrième partie de cet ouvrage traite ainsi des relations collectives de travail.

Quant à la première partie, elle présente, en guise d'introduction à ce qui suit et pour en permettre une meilleure compréhension, les principales institutions, administratives et judiciaires, qui interviennent dans la préparation ou la mise en œuvre du droit du travail et donne une vue d'ensemble des sources du droit du travail.

