



Droit du travail – Relations individuelles de travail

PLAN DU COURS

INTRODUCTION.....	1
Titre 1 : Délimitation du cours	5
Chapitre 1 : Le droit du TRAVAIL.....	5
Section 1. Le travail.....	5
Section 2. Le « travail » visé par le droit	10
§1. Le cadre traditionnel.....	10
I. Un travail subordonnée	10
II. L'exclusion du travail indépendant	10
III. Le travail dans le secteur privé.....	13
§2. L'évolution du cadre traditionnel.....	13
I. Les travailleurs	13
A. Dilution du lien de subordination	14
B. « Ubérisation » du travail	14
II. Le travail.....	15
A. L'attrait du travail salarié en question	15
B. Travail salarié VS robotisation	17
C. Travail ET développement durable	18
Chapitre 2 : LE DROIT du travail	20
I. Les sources supranationales.....	20
II. La constitution de 1958	21
III. La loi	21
IV. Normes collectives négociées	22
V. Normes collectives édictées unilatéralement par l'employeur	23
VI. Contrat de travail.....	23
VII. La jurisprudence	23
Titre 2. Éléments historiques	25
I. L'ancien régime	25
II. La révolution française	25
III. Le Code civil et le début du 19 ^{ème}	26
IV. La première Révolution industrielle et l'empire libéral : les premières lois sociales	28
A. Les raisons.....	28
B. La réaction	29
V. La troisième République	30
VI. La cinquième République jusqu'en 2002	31
A. De 1958 à 1969	31

B. La crise de mai 1968.....	32
C. La crise économique.....	33
D. De 1981 à 2002	34
Titre 3 : Les enjeux contemporains du droit du travail	35
Chapitre 1 : Un droit à simplifier ?.....	36
Section 1 : Un constat à nuancer	36
Section 2 : Une simplification difficile à mettre en œuvre	38
Chapitre 2 : La « démocratie sociale » comme <i>modus vivendi</i>	39
Section 1 : Les traductions de la « démocratie sociale »	39
§1. La participation des « partenaires sociaux » à l'élaboration des normes du travail.....	40
§2. La participation des salariés à la gestion de l'entreprise.....	41
Section 2 : Les dangers de la « démocratie sociale ».....	42
§1. Les dangers tenant au niveau de négociation	42
§2. Les dangers tenant aux acteurs de la négociation.....	43
§3. Les dangers tenant à la vulnérabilité économique des salariés.....	43
I. Le constat de la vulnérabilité.....	43
II. Les conséquences de la vulnérabilité	45
Chapitre 3 : Du droit du travail au droit de l'emploi ?	47
Section 1 : Un glissement discutable	48
§1. Le droit du travail comme prétendu instrument de lutte contre le chômage	48
§2. L'indifférence avérée du droit du travail sur la création d'emplois.....	48
§3. L'artifice de l'opposition <i>insiders VS outsiders</i>	50
§4. Les causes négligées des difficultés des entreprises	50
Section 2 : Des implications redoutables	51
§1. L'accent mis sur les besoins de l'entreprises	51
§2. Une redéfinition des objectifs assignés au droit du travail	52
§3. La vulnérabilité du salarié occultée par la promotion d'un « droit de l'emploi ».....	52
LEÇON 1 : LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL	56
Chapitre 1 : Critères de qualification.....	56
Section 1 : Un travail	60
Section 2 : Un état de subordination	66
§1. Les critères de l'état de subordination.....	66
§2. L'indice du service organisé	70
§3. Les travailleurs « ubérisés ».....	72
I. La diversité du phénomène	73
II. L'impact de l'ubérisation sur le droit du travail	75
Section 3 : Une rémunération	77
§1. Caractérisation de la rémunération	77
§2. Portée du critère.....	77
Chapitre 2 : Présomptions de non salariat.....	78
Section 1 Conditions de la présomption.....	78
Section 2 : Renversement de la présomption	79
LEÇON 2 : L'EMBAUCHE	86
Section 1 : Les méthodes de recrutement	86
§1. Modalités de collectes des informations.....	87
§2. Finalité des informations collectées	88
Section 2 : Les candidats recrutés	91

§1. Le principe de non-discrimination.....	91
I. Notion de discrimination	91
A. Éléments constitutifs	92
1. Traiter une personne différemment	92
2. En considération d'un motif illicite	94
B. Le principe « d'égalité de traitement »	97
1. Origine dans le principe : « à travail égal, salaire égal »	98
2. La signification du principe	99
II. Types de discriminations.....	101
A. Discriminations directes	101
B. Discriminations indirectes	103
C. Discriminations systémiques	104
III. La preuve des discriminations.....	105
§2. Les aménagements du principe de non-discrimination.....	106
I. Aménagements pour les discriminations directes	107
A. Une exigence professionnelle essentielle et déterminante	107
B. Une différence poursuivant un objectif légitime	111
C. L'exigence qui fonde la différence est proportionnée	111
II. Aménagements pour les discriminations indirectes	112
LEÇON 3 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	115
Section 1 : Conditions communes.....	115
§1. Conditions de forme	115
§2. Conditions de fond	116
Section 2 : Conditions particulières aux contrats de travail atypiques	117
I. Conditions de fond	119
A. Interdictions de recours au CDD	119
B. Cas de recours au CDD	120
1. Les CDD pour remplacement d'un salarié.....	121
2. Les CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ..	121
3. Les CDD pour les emplois à caractère saisonnier	123
4. Les CDD « d'usage »	125
5. Les CDD à objet défini.....	126
C. Renouvellement des CDD	127
1. Nombre négocié et suppléativité de la loi.....	127
2. Exceptions légales.....	128
a. Cas des remplacements successifs par le même salarié.....	128
b. Respect de délais de carence en cas de conclusion de nouveaux CDD avec un autre salarié	132
D. Durées maximale et minimale des CDD	134
1. CDD à terme précis :	134
a. Durée négociée par accord de branche étendu	134
b. Cadre légal supplétif.....	135
2. CDD à terme imprécis	135
3. Poursuite au-delà du terme	136
4. Périodes d'essai	136
E. Sanctions de la violation des conditions de fond	137
1. Requalification en CDI.....	137
2. Conséquences pécuniaires	139
a. Indemnité de requalification.....	139
b. Rappels de salaires	139

F. Ruptures anticipées du CDD.....	140
1. Rupture régulière.....	140
2. Rupture irrégulière.....	142
II. Conditions de forme.....	143
A. L'exigence de mentions obligatoires.....	143
1. Un écrit.....	143
2. Les termes de l'engagement.....	145
B. Les sanctions du défaut des mentions obligatoires.....	146
LEÇON 4 : LES POUVOIRS NORMATIFS DE L'EMPLOYEUR.....	155
Section 1 : Le règlement intérieur.....	155
§1. L'élaboration du règlement intérieur.....	155
§2. Le contenu du règlement intérieur.....	157
I. La fixation du contenu.....	157
A. Un contenu obligatoire.....	157
B. Un contenu interdit.....	159
II. Le contrôle du contenu.....	170
A. Le contrôle par l'administration du travail.....	170
B. Le contrôle par le juge judiciaire.....	171
Section 2 : Le pouvoir disciplinaire.....	172
§1. Le domaine du pouvoir disciplinaire.....	172
I. Les fautes disciplinaires.....	172
A. La notion de faute disciplinaire.....	173
1. La pré-qualification de la faute par l'employeur.....	173
2. Les caractéristiques de la faute.....	174
a. La violation d'une obligation professionnelle.....	175
b. La distinction avec l'insuffisance professionnelle.....	176
B. La typologie des fautes disciplinaires.....	176
1. La faute sérieuse.....	177
2. La faute grave.....	177
3. La faute lourde.....	178
II. Les sanctions disciplinaires.....	179
A. L'avertissement.....	180
B. Les mesures disciplinaires entraînant une modification du contrat de travail.....	180
1. Situations visées.....	181
a. La rétrogradation.....	181
b. La mutation.....	182
2. Régime juridique.....	182
C. Les mesures disciplinaires entraînant un changement des conditions de travail.....	184
a. Situations visées.....	185
b. Régime juridique.....	186
D. La mise à pied.....	188
E. Le licenciement.....	189
§2. L'encadrement du pouvoir disciplinaire.....	191
I. La fixation d'une procédure disciplinaire.....	191
A. La procédure légale.....	191
1. La convocation à l'entretien préalable.....	192
2. Le déroulé de l'entretien préalable.....	193
B. Les procédures conventionnelles.....	193

II. Le contrôle des sanctions disciplinaires	194
A. Le contrôle de l'existence du pouvoir disciplinaire	194
1. La prohibition du cumul de sanction	194
2. La prescription des faits fautifs	195
B. Le contrôle de l'exercice du pouvoir disciplinaire	198
1. Les sanctions prohibées	198
a. La prohibition des sanctions pécuniaires	198
b. La prohibition des mesures de rétorsion	200
2. Les irrégularités de forme	201
3. Les sanctions injustifiées	202
4. Les sanctions disproportionnées	202
LEÇON 5 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	204
Section 1 : La notion de modification du contrat de travail	204
§1. Les enjeux de la qualification	206
§2. L'identification de la modification	208
I. Selon l'objet de l'altération	208
A. La qualification	208
B. La rémunération	209
C. Le lieu de travail	211
II. Selon la portée de l'altération	214
A. Les horaires de travail	214
B. Les tâches accomplies par le salarié	215
1. Difficultés de la distinction	216
2. Subjectivité de la distinction	217
Section 2 : Le régime de la modification du contrat de travail	217
§1. La proposition de modification par l'employeur	218
I. La modification à titre disciplinaire	218
II. La modification à titre non-disciplinaire	218
A. La modification consécutive à l'inaptitude du salarié	218
B. La modification liée à des considérations économiques	219
§2. La décision du salarié	219
I. L'acceptation du salarié	219
A. L'exigence d'une acceptation expresse	219
B. Les conséquences de l'acceptation express	220
II. Le refus du salarié	220
A. Les conséquences du refus	221
1. La renonciation à la modification	221
2. La rupture du contrat de travail	221
B. Le contrôle du bien-fondé du refus	222
1. En matière disciplinaire	222
2. En matière non-disciplinaire	222
LEÇON 6 : LE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL	224
§1. Le domaine du transfert	226
I. Une entité économique	227
II. Une entité économique autonome	231
III. Une entité économique transférée	232
A. La nature du transfert de l'entité économique	232
B. La conservation de l'identité de l'entité économique	233

§2. Les effets du transfert.....	234
I. Les effets ratione materiae	234
A. Le maintien du contrat	234
B. Le maintien des usages et des engagements unilatéraux.....	235
C. Les créances du salarié	235
1. Principe.....	236
2. Exceptions	237
II. Les effets ratione personae.....	237
A. Un transfert imposé aux employeurs successifs.....	237
1. L'employeur cessionnaire.....	237
2. L'employeur cédant	239
B. Un transfert imposé aux salariés	240
LEÇON 7 : LA CAUSE REELLE ET SERIEUSE DE LICENCIEMENT	242
Section 1 : Le cadre probatoire de la cause réelle et sérieuse	244
§1. Le caractère limitatif des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.....	244
§2. Le concours de motifs énoncés dans la lettre de licenciement.....	247
Section 2 : Les caractéristiques de la cause réelle et sérieuse	249
§1. L'existence d'une cause réelle	250
I. L'existence de la cause	250
II. L'objectivité de la cause	251
III. L'exactitude de la cause	251
§2. L'absence de cause jugée illicite.....	252
I. Les licenciements discriminatoires.....	252
II. Les licenciements prononcés en violation d'une liberté fondamentale	252
A. L'admission des nullités virtuelles.....	253
B. L'identification des libertés fondamentales	254
C. L'appréciation de la violation d'une liberté fondamentale	255
Section 3 : Les sanctions de l'absence de cause réelle et sérieuse	259
§1. La réintégration du salarié.....	259
§2. L'indemnisation du salarié.....	259
I. L'indemnité légale de licenciement	260
II. L'indemnité compensatrice de préavis	261
A. Exécution de préavis.....	261
B. Dispense de préavis	261
C. Impossibilité d'exécuter le préavis	262
III. L'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.....	263
A. Le plafonnement des indemnités	263
B. Les exceptions au plafonnement des indemnités	265
IV L'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement	267
V. L'indemnité pour licenciement abusif.....	268
Section 4 : Le licenciement nul	270
§1. L'identification des licenciements nuls	270
§2. L'indemnisation des licenciements nuls	271
I. En présence d'une réintégration	271
II. En l'absence de réintégration.....	272
III. Intervention volontaire de Pôle Emploi.....	273
LEÇON 8 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL.....	276
§1. Le licenciement pour insuffisance professionnelle	277

I. Distincte de la faute.....	277
II. L'importance du contexte du licenciement.....	277
III. Incapacité à s'adapter à l'évolution de l'emploi.....	278
§2. Le licenciement pour insuffisance de résultats.....	280
I. Le caractère réalisable des objectifs assignés au salarié.....	280
II. L'absence de caractère excusable de la non-réalisation des objectifs.....	280
§3. Le licenciement pour inaptitude médicalement constatée.....	281
I. L'étendue de l'obligation de reclassement.....	282
A. L'avis de la médecine du travail.....	283
B. L'obligation de reclassement de l'employeur.....	284
C. Le cadre géographique du reclassement.....	285
II. La preuve de l'obligation de reclassement.....	288
§4. Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié.....	289
I. La notion de vie personnelle du salarié.....	289
A. Une opposition à la vie professionnelle.....	289
B. Le respect de la vie privée au travail.....	291
1. Le contrôle du contenu des ordinateurs.....	291
2. Le contrôle de la messagerie électronique.....	291
a. Messagerie professionnelle.....	292
b. Messagerie personnelle.....	292
3. Les réseaux sociaux.....	293
II. La prise en compte de la vie personnelle du salarié.....	293
A. L'exigence d'un trouble caractérisé.....	294
B. Les conséquences du trouble caractérisé.....	298

LEÇON 9 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....	301
Chapitre 1 : La cause originelle.....	303
Section 1 : Des difficultés économiques.....	304
§1. Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques.....	304
§3. Le cadre d'appréciation des difficultés économiques.....	305
I. En présence d'une entreprise « unitaire ».....	305
II. En présence d'une entreprise membre d'un groupe de sociétés.....	305
A. L'identification du groupe de sociétés.....	305
1. Un mouvement d'unification de la notion de groupe.....	306
2. L'avènement d'une conception capitaliste du groupe.....	307
B. La prise en compte du secteur d'activité.....	309
1. Les critères du secteur d'activité.....	310
a. Critères matériels.....	310
b. Critère géographique.....	312
2. La réversibilité de la référence au secteur d'activité.....	313
§4. La date d'appréciation des difficultés économiques.....	313
Section 2 : Des mutations technologiques.....	315
§1. L'autonomie du motif tiré des mutations technologiques.....	316
Section 3 : La nécessité de sauvegarder la compétitivité.....	318
§1. Les contours de la sauvegarde de la compétitivité.....	318
I. L'absence de difficultés économiques avérées.....	321
II. L'exigence d'une « menace » pesant sur la compétitivité.....	321
III. L'indifférence critiquable quant à l'impact de la réorganisation sur l'emploi.....	322
§2. Le cadre d'appréciation de la nécessité de procéder à une réorganisation... ..	325
Section 4 : La cessation d'activité.....	326
§1. Le principe.....	326

§2. La limite : la faute de l'employeur (« ou sa légèreté blâmable »).....	327
§3. Une acception stricte de la cessation d'activité.....	327
Chapitre 2 : Un effet sur l'emploi.....	328
Section 1 : La suppression de l'emploi.....	328
Section 2 : La transformation de l'emploi	331
Section 3 : La modification du contrat de travail	331
§1. La notion de modification du contrat de travail.....	331
§2. Une modification fondée sur un motif économique	331
§3. La procédure de modification du contrat de travail	332
Chapitre 3 : Une tentative d'éviter le reclassement.....	334
Section 1 : Portée de l'obligation de reclassement	334
Section 2 : Périmètre géographique du reclassement	337
Section 3 : Temporalité de l'obligation de reclassement.....	338
Section 4. : Nature de l'emploi à proposer	338