



Droit du travail – Relations individuelles de travail

PLAN DU COURS

Introduction	1
Titre 1 : Délimitation du cours	2
Chapitre 1 : Le droit du TRAVAIL	3
Section 1. Le travail	3
Section 2. Le « travail » visé par le droit.....	4
§1. Le cadre traditionnel	4
I. Un travail subordonnée.....	4
II. L'exclusion du travail indépendant.....	5
III. Le travail dans le secteur privé	7
§2. L'évolution du cadre traditionnel	7
I. Les travailleurs.....	7
A. Dilution du lien de subordination	8
B. « Ubérisation » du travail.....	9
II. Le travail	10
A. L'attrait du travail salarié en question	10
B. Travail salarié VS robotisation.....	11
C. Travail ET développement durable	12
Chapitre 2 : LE DROIT du travail.....	13
I. Les sources supranationales	13
II. La constitution de 1958.....	13
III. La loi	14
IV. Normes collectives négociées	15
V. Normes collectives édictées unilatéralement par l'employeur.....	15
VI. Contrat de travail	15
VII. La jurisprudence	15
Titre 2. Éléments historiques	17
I. L'ancien régime	17
II. La révolution française.....	17
III. Le Code civil et le début du 19 ^{ème}	18
IV La première Révolution industrielle et l'empire libéral : les premières lois sociales.....	20
A. Les raisons	20

B. La réaction.....	21
V. La troisième République.....	22
VI. La cinquième République jusqu'en 2002	23
A. De 1958 à 1969.....	23
B. La crise de mai 1968	24
C. La crise économique	25
D. De 1981 à 2002.....	26
Titre 3 : Les enjeux contemporains du droit du travail.....	27
Chapitre 1 : Un droit à simplifier ?	28
Section 1 : Un constat à nuancer	28
Section 2 : Une simplification difficile à mettre en œuvre	30
Chapitre 2 : La « démocratie sociale » comme <i>modus vivendi</i>	31
Section 1 : Les traductions de la « démocratie sociale »	31
§1. La participation des « partenaires sociaux » à l'élaboration des normes du travail	32
§2. La participation des salariés à la gestion de l'entreprise	33
Section 2 : Les dangers de la « démocratie sociale »	34
§1. Les dangers tenant au niveau de négociation	34
§2. Les dangers tenant aux acteurs de la négociation	35
§3. Les dangers tenant à la vulnérabilité économique des salariés	35
I. Le constat de la vulnérabilité	35
II. Les conséquences de la vulnérabilité.....	37
Chapitre 3 : Du droit du travail au droit de l'emploi ?.....	40
Section 1 : Un glissement discutable.....	40
§1. Le droit du travail comme prétendu instrument de lutte contre le chômage	41
§2. L'indifférence avérée du droit du travail sur la création d'emplois	41
§3. L'artifice de l'opposition <i>insiders</i> VS <i>outsiders</i>	42
§4. Les causes négligées des difficultés des entreprises.....	43
Section 2 : Des implications redoutables.....	43
§1. L'accent mis sur les besoins de l'entreprises	43
§2. Une redéfinition des objectifs assignés au droit du travail.....	44
§3. La vulnérabilité du salarié occultée par la promotion d'un « droit de l'emploi ».....	45
LEÇON 1 : LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL.....	48
Chapitre 1 : Critères de qualification	48
Section 1 : Un travail.....	51
Section 2 : Un état de subordination	54
§1. Les critères de l'état de subordination	54
§2. L'indice du service organisé	58
§3. Les travailleurs « ubérisés »	60
I. La diversité du phénomène	60
II. L'impact de l'ubérisation sur le droit du travail.....	62
Section 3 : Une rémunération	64
§1. Caractérisation de la rémunération.....	64
§2. Portée du critère	64
Chapitre 2 : Présomptions de non salariat	65
Section 1 Conditions de la présomption	65
Section 2 : Renversement de la présomption.....	66

LEÇON 2 : L'EMBAUCHE72

Section 1 : Les méthodes de recrutement.....	72
§1. Modalités de collectes des informations.....	73
§2. Finalité des informations collectées.....	74
Section 2 : Les candidats recrutés.....	77
§1. Le principe de non-discrimination.....	77
I. Notion de discrimination.....	78
A. Éléments constitutifs.....	79
1. Traiter une personne différemment.....	79
2. En considération d'un motif illicite.....	80
B. Le principe « d'égalité de traitement ».....	84
1. Origine du principe : « à travail égal, salaire égal ».....	84
2. La signification du principe.....	86
II. Types de discriminations.....	87
A. Discriminations directes.....	87
B. Discriminations indirectes.....	90
C. Discriminations systémiques.....	90
III. La preuve des discriminations.....	91
§2. Les aménagements du principe de non-discrimination.....	92
I. Aménagements pour les discriminations directes.....	92
A. Une exigence professionnelle essentielle et déterminante.....	92
B. Une différence poursuivant un objectif légitime.....	96
C. L'exigence qui fonde la différence est proportionnée.....	97
II. Aménagements pour les discriminations indirectes.....	98

LEÇON 3 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL101

Section 1 : Conditions communes.....	101
§1. Conditions de forme.....	101
§2. Conditions de fond.....	102
Section 2 : Conditions particulières aux contrats de travail atypiques.....	103
I. Conditions de fond.....	105
A. Interdictions de recours au CDD.....	105
B. Cas de recours au CDD.....	106
1. Les CDD pour remplacement d'un salarié.....	107
2. Les CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ..	107
3. Les CDD pour les emplois à caractère saisonnier.....	109
4. Les CDD « d'usage ».....	110
5. Les CDD à objet défini.....	111
C. Renouvellement des CDD.....	113
1. Nombre négocié et supplétivité de la loi.....	113
2. Exceptions légales.....	114
a. Cas des remplacements successifs par le même salarié.....	114
b. Respect de délais de carence en cas de conclusion de nouveaux CDD avec un autre salarié.....	117
D. Durées maximale et minimale des CDD.....	118
1. CDD à terme précis :.....	118
a. Durée négociée par accord de branche étendu.....	118
b. Cadre légal supplétif.....	119
2. CDD à terme imprécis.....	119
3. Poursuite au-delà du terme.....	120

4. Périodes d'essai.....	120
E. Sanctions de la violation des conditions de fond.....	121
1. Requalification en CDI	121
2. Conséquences pécuniaires.....	123
a. Indemnité de requalification	123
b. Rappels de salaires	123
F. Ruptures anticipées du CDD	124
1. Rupture régulière	124
2. Rupture irrégulière	127
II. Conditions de forme.....	127
A. L'exigence de mentions obligatoires	127
1. Un écrit.....	127
2. Les termes de l'engagement.....	129
B. Les sanctions du défaut des mentions obligatoires.....	130
LEÇON 4 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	138
Section 1 : La notion de modification du contrat de travail	138
§1. Les enjeux de la qualification.....	140
§2. L'identification de la modification	141
I. Selon l'objet de l'altération	141
A. La qualification.....	141
B. La rémunération	143
C. Le lieu de travail	144
II. Selon la portée de l'altération	146
A. Les horaires de travail	147
B. Les tâches accomplies par le salarié.....	148
1. Difficultés de la distinction.....	149
2. Subjectivité de la distinction	150
Section 2 : Le régime de la modification du contrat de travail	150
§1. La proposition de modification par l'employeur	151
I. La modification à titre disciplinaire	151
II. La modification à titre non-disciplinaire.....	151
A. La modification consécutive à l'inaptitude du salarié.....	151
B. La modification liée à des considérations économiques	152
§2. La décision du salarié	152
I. L'acceptation du salarié	152
A. L'exigence d'une acceptation expresse.....	152
B. Les conséquence de l'acceptation express.....	153
II. Le refus du salarié	153
A. Les conséquences du refus.....	154
1. La renonciation à la modification	154
2. La rupture du contrat de travail	154
B. Le contrôle du bien-fondé du refus.....	155
1. En matière disciplinaire.....	155
2. En matière non-disciplinaire.....	155
LEÇON 5 : LES POUVOIRS NORMATIFS DE L'EMPLOYEUR	157
Section 1 : Le règlement intérieur.....	157
§1. L'élaboration du règlement intérieur	157
§2. Le contenu du règlement intérieur	159

I. La fixation du contenu.....	159
A. Un contenu obligatoire.....	159
B. Un contenu interdit	160
II. Le contrôle du contenu	172
A. Le contrôle par l'administration du travail	172
B. Le contrôle par le juge judiciaire.....	173
Section 2 : Le pouvoir disciplinaire	174
§1. Le domaine du pouvoir disciplinaire	174
I. Les fautes disciplinaires.....	174
A. La notion de faute disciplinaire	174
1. La pré-qualification de la faute par l'employeur	175
2. Les caractéristiques de la faute	175
a. La violation d'une obligation professionnelle	176
b. La distinction avec l'insuffisance professionnelle.....	177
B. La typologie des fautes disciplinaires	177
1. La faute sérieuse	178
2. La faute grave	178
3. La faute lourde	179
II. Les sanctions disciplinaires	180
A. L'avertissement	181
B. Les mesures disciplinaires entraînant une modification du contrat de travail	181
1. Situations visées	182
a. La rétrogradation.....	182
b. La mutation	182
2. Régime juridique	183
C. Les mesures disciplinaires entraînant un changement des conditions de travail	185
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	194
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	196
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 6 : LE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL	205
§1. Le domaine du transfert.....	207
I. Une entité économique.....	208
II. Une entité économique autonome.....	212
III. Une entité économique transférée.....	213
A. La nature du transfert de l'entité économique	213
B. La conservation de l'identité de l'entité économique	214
§2. Les effets du transfert.....	215
I. Les effets <i>ratione materiae</i>	215
A. Le maintien du contrat.....	215
B. Le maintien des usages et des engagements unilatéraux	216
C. Les créances du salarié	216
1. Principe	217
2. Exceptions	218
II. Les effets <i>ratione personae</i>	218
A. Un transfert imposé aux employeurs successifs	218
1. L'employeur cessionnaire	218
2. L'employeur cédant.....	220
B. Un transfert imposé aux salariés.....	221
 LEÇON 7 : LA CAUSE REELLE ET SERIEUSE DE LICENCIEMENT	223
Section 1 : Le cadre probatoire de la cause réelle et sérieuse.....	225
§1. Le caractère limitatif des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.....	225
§2. Le concours de motifs énoncés dans la lettre de licenciement	228
Section 2 : Les caractéristiques de la cause réelle et sérieuse.....	230
§1. L'existence d'une cause réelle.....	231
I. L'existence de la cause	231
II. L'objectivité de la cause.....	231
III. L'exactitude de la cause	232
§2. L'absence de cause jugée illicite	232
I. Les licenciements discriminatoires	232
II. Les licenciements prononcés en violation d'une liberté fondamentale.....	233
A. L'admission des nullités virtuelles	233
B. L'identification des libertés fondamentales	234
C. L'appréciation de la violation d'une liberté fondamentale	235
III. Autres cas de licenciements prohibés	237
Section 3 : Les sanctions de l'absence de cause réelle et sérieuse	239
§1. La réintégration du salarié	239
§2. L'indemnisation du salarié	240
I. L'indemnité légale de licenciement.....	240
II. L'indemnité compensatrice de préavis	241
A. Exécution de préavis	241
B. Dispense de préavis	242
C. Impossibilité d'exécuter le préavis.....	243
III. L'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	244
A. Le plafonnement des indemnités.....	244
B. Les exceptions au plafonnement des indemnités.....	245
IV L'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.....	247
V. L'indemnité pour licenciement abusif	248

LEÇON 8 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	250
§1. Le licenciement pour insuffisance professionnelle	251
I. Distincte de la faute	251
II. L'importance du contexte du licenciement.....	252
III. Incapacité à s'adapter à l'évolution de l'emploi	252
§2. Le licenciement pour insuffisance de résultats	254
I. Le caractère réalisable des objectifs assignés au salarié.....	254
II. L'absence de caractère excusable de la non-réalisation des objectifs	254
§3. Le licenciement pour inaptitude médicalement constatée	256
I. L'étendue de l'obligation de reclassement.....	256
A. L'avis de la médecine du travail	257
B. L'obligation de reclassement de l'employeur.....	258
1. Les mesures de reclassement	258
B. Le cadre géographique du reclassement	259
II. La preuve de l'obligation de reclassement	262
§4. Le licenciement pour motif tiré de la vie personnelle du salarié	262
I. La notion de vie personnelle du salarié	263
A. Une opposition à la vie professionnelle	263
B. Le respect de la vie privée au travail	263
1. Le contrôle du contenu des ordinateurs.....	264
2. Le contrôle de la messagerie électronique	264
a. Messagerie professionnelle	264
b. Messagerie personnelle	265
3. Les réseaux sociaux	265
II. La prise en compte de la vie personnelle du salarié.....	266
A. L'exigence d'un trouble caractérisé	266
B. Les conséquences du trouble caractérisé.....	270

LEÇON 9 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.....273

Section 1 : Des difficultés économiques	275
§1. Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques	275
I. Avant la loi El Khomri.....	275
II. Avec la loi travail.....	277
§2. L'absence de faute de l'employeur	277
I. La prise en compte de la faute ou de la légèreté blâmable	277
A. Illustrations	277
B. Essai de systématisation	279
II. Les limites de la prise en compte de la faute de l'employeur	280
§3. Le cadre d'appréciation des difficultés économiques	280
I. En présence d'une entreprise « unitaire »	280
II. En présence d'une entreprise membre d'un groupe de sociétés	281
A. L'identification du groupe de sociétés	281
1. Un mouvement d'unification de la notion de groupe	281
2. L'avènement d'une conception capitaliste du groupe	282
B. La prise en compte du secteur d'activité	284
1. Les critères du secteur d'activité.....	285
a. Critères matériels	286
b. Critère géographique	288
2. La réversibilité de la référence au secteur d'activité	289

§4. La date d'appréciation des difficultés économiques	289
Section 2 : Des mutations technologiques	290
§1. L'autonomie du motif tiré des mutations technologiques.....	291
§2. Vers un contrôle de la « nécessité » des mutations technologiques ?.....	291
Section 3 : La nécessité de sauvegarder la compétitivité.....	295
§1. Les contours de la sauvegarde de la compétitivité	295
I. L'absence de difficultés économiques avérées	297
II. L'exigence d'une « menace » pesant sur la compétitivité	298
III. L'indifférence critiquable quant à l'impact de la réorganisation sur l'emploi	301
§2. Le cadre d'appréciation de la nécessité de procéder à une réorganisation ...	303
Section 4 : La cessation d'activité.....	304
§1. Le principe	304
§2. La limite : la faute de l'employeur (« ou sa légèreté blâmable »)	305
§3. Une acception stricte de la cessation d'activité	305
§4. La cessation d'activité dans les groupes de sociétés (délocalisations).....	306
Plan du cours	308