

# mémentos

APPRENDRE

UTILE

François Duquesne

## Droit du travail 2024

19<sup>e</sup>

Cours intégral et synthétique

## François Duquesne

agrégé des facultés de droit, est Professeur à l'Université de Strasbourg.

Suivez-nous sur



[www.gualino.fr](http://www.gualino.fr)

Contactez-nous [gualino@lextenso.fr](mailto:gualino@lextenso.fr)



© 2024, Gualino, Lextenso  
1, Parvis de La Défense  
92044 Paris La Défense Cedex  
EAN 9782297258722  
ISSN 2680-073X  
Collection Mémentos

# mémentos

APPRENDRE

UTILE

François Duquesne

## Droit du travail 2024

19<sup>e</sup>

Cours intégral et synthétique

# mémentos

APPRENDRE

UTILE

- C'est un cours complet et synthétique avec des aides pédagogiques différenciées.
- Il correspond à un enseignement dispensé en Licence et Master.
- Il est entièrement rédigé de manière structurée, claire et accessible.
- Il est à jour de l'actualité la plus récente.

## Chez le même éditeur

- Amphi LMD
- Mémentos
- Exos LMD
- Méthodo LMD
- Carrés Rouge
- Annales corrigées et commentées
- Master
- En Poche
- Droit Expert
- Droit en poche
- Petit Lexique
- Hors collection

# Présentation

Cette dix-neuvième édition du Mémentos Droit du travail présente les évolutions de la matière qu'impriment la pratique revivifiée de la négociation collective ainsi que celle du comité social et économique près de sept années après l'entrée en vigueur des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Elle renferme les dernières réformes issues des chantiers en cours :

- Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (« DDAUE ») et décret n° 2023-1004, du 30 oct. 2023 ;
- Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et ses décrets d'application ;
- Loi n° 2023-451 du 9 juin 2023 visant à encadrer l'influence commerciale et à lutter contre les dérives des influenceurs sur les réseaux sociaux ;
- Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche ;
- Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité ;
- Loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 ;
- Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ;

- Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ;
- Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Ainsi composé, ce *Mémentos Droit du travail* s'adresse aux étudiants du second cycle, de droit et d'AES, désireux d'acquérir une connaissance d'ensemble de la discipline ou de renforcer leurs acquis. À cet effet, il aborde la totalité des thèmes de Droit du travail de 3<sup>e</sup> année de licence et de 1<sup>re</sup> année de master. Le lecteur y trouvera la description du texte ainsi que de son contenu que complète la dernière jurisprudence. Il y puisera le moyen de prolonger sa réflexion sur des questions de grande actualité à l'aide de rubriques spécialement dédiées à cet usage (« Pour aller plus loin »).

L'ouvrage s'adresse également aux étudiants préparant des concours ou qui abordent un thème d'étude spécifique de la discipline qu'il leur est indispensable de resituer au sein de celle-ci.

# Plan de cours

## **P**résentation 5

---

## **I**ntroduction 23

---

|  |    |
|--|----|
| 1 Définition du Droit du travail                             | 23 |
| 2 Domaine du Droit du travail                                | 24 |
| <i>A - L'objet de la subordination juridique</i>             | 24 |
| <i>B - La preuve de la subordination juridique</i>           | 25 |
| 3 Sources du Droit du travail                                | 26 |
| <i>A - La loi du travail</i>                                 | 26 |
| 1) Bloc de constitutionnalité                                | 26 |
| 2) Autres sources  | 27 |
| <i>a) Normes internationales</i>                             | 27 |
| <i>b) Lois internes</i>                                      | 27 |
| <i>c) Jurisprudence</i>                                      | 28 |
| <i>B - Les sources secrétées par le milieu professionnel</i> | 29 |
| 1) Sources conventionnelles                                  | 29 |
| 2) Autres sources d'origine professionnelle                  | 30 |
| 4 Hiérarchie des sources en Droit du travail                 | 31 |
| <i>A - Le rapport hiérarchique</i>                           | 31 |
| <i>B - Le principe de faveur</i>                             | 31 |
| 5 Cadres de l'application du Droit du travail                | 32 |
| <i>A - L'employeur</i>                                       | 32 |
| 1) Identification de l'employeur                             | 32 |
| 2) Employeur unique ou pluralité d'employeurs                | 33 |
| <i>B - L'entreprise sociale</i>                              | 34 |
| 1) Cadres juridiques   | 34 |
| 2) Effectifs   | 36 |

|  |    |
|--|----|
| C - La modification du cadre de l'embauche | 37 |
| 1) Champ d'application de la règle         | 37 |
| 2) Conditions d'application de la règle    | 37 |
| 3) Effets de la règle                      | 38 |

## PARTIE 1

### La négociation collective

#### Chapitre 1 L'objet de la négociation collective 43

|  |    |
|--|----|
| 1 Les cadres généraux de la négociation collective                             | 43 |
| 2 La négociation du contenu et de la périodicité de la convention de branche   | 45 |
| A - Les règles impératives   | 45 |
| B - Le champ de la négociation d'adaptation                                    | 45 |
| C - Les règles supplétives   | 46 |
| 3 La négociation du contenu et de la périodicité de la convention d'entreprise | 46 |
| A - Les règles impératives   | 46 |
| B - Le champ de la négociation d'adaptation                                    | 48 |
| 1) Thèmes de la négociation  | 48 |
| 2) Modalités de la négociation   | 48 |
| C - Les règles supplétives   | 48 |
| 1) Thèmes de la négociation  | 48 |
| 2) Modalités de la négociation   | 49 |

#### Chapitre 2 L'accomplissement de la négociation collective 51

|   |    |
|---|----|
| 1 Les parties à la négociation collective               | 51 |
| A - La délégation patronale                             | 51 |
| B - La délégation salariée                              | 52 |
| 1) Règles générales                                     | 52 |
| 2) Règles particulières au niveau de l'entreprise       | 53 |
| 2 L'ingénierie de la négociation                        | 54 |
| A - Les accords relatifs à la méthode de négociation    | 54 |
| B - Les accords types                                   | 55 |
| 3 L'exigence d'une majorité électorale                  | 55 |
| A - Le niveau interprofessionnel et de la branche       | 55 |
| B - Le niveau de l'entreprise et de l'établissement     | 56 |
| C - Le niveau du groupe et interentreprises             | 57 |
| 4 La publicité et le suivi de la négociation collective | 58 |



|                   |   |           |
|-------------------|---|-----------|
| <b>Chapitre 3</b> | <b>L'impact de la négociation collective</b>  | <b>59</b> |
| 1                 | Le double effet de la négociation collective  | 59        |
| 2                 | Le champ d'application de la convention ou de l'accord  | 61        |
| 3                 | Le cadre hiérarchique de la négociation collective  | 62        |
|                   | <i>A - Le principe de primauté : les rapports entre conventions et accords de champs différents</i>   | 62        |
|                   | <i>B - Le principe de prévalence : les rapports entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou l'accord couvrant un champ plus large</i> | 63        |
|                   | 1) Champ de la prévalence légale de l'accord de branche (« groupe 13 »)   | 63        |
|                   | 2) Champ de la prévalence conventionnelle de l'accord de branche (« groupe 4 »)   | 64        |
|                   | 3) Champ de la prévalence de l'accord d'entreprise sur les avantages de « même objet »  | 64        |
|                   | <i>C - Les règles de substitution des conventions ou des accords</i>  | 65        |
| 4                 | L'amplification de l'impact de la négociation collective  | 65        |
|                   | <i>A - Les effets d'une adhésion ultérieure à la convention ou à l'accord</i>   | 65        |
|                   | <i>B - Les effets de l'extension et de l'élargissement de la convention ou de l'accord de branche</i>   | 66        |
|                   | <i>C - Les effets de l'application volontaire de la convention ou de l'accord</i>   | 67        |
| 5                 | Les événements affectant l'application de la convention ou de l'accord collectif  | 67        |
|                   | <i>A - La révision de la convention ou de l'accord</i>  | 67        |
|                   | <i>B - La dénonciation de la convention ou de l'accord</i>  | 68        |
|                   | 1) Conditions de la dénonciation  | 68        |
|                   | 2) Portée de la dénonciation  | 69        |
|                   | 3) Maintien de la rémunération antérieure   | 70        |
|                   | <i>C - La mise en cause de la convention ou de l'accord</i>   | 70        |
|                   | 1) Survie provisoire  | 70        |
|                   | 2) Négociation d'un accord de substitution  | 71        |
|                   | 3) Situation de conflit conventionnel   | 71        |
|                   | <i>D - La caducité</i>  | 72        |

## PARTIE 2

### Le contrat de travail

|                   |   |           |
|-------------------|---|-----------|
| <b>Chapitre 4</b> | <b>Le choix d'un type de contrat de travail</b>       | <b>75</b> |
| 1                 | Le recours au contrat de travail à durée indéterminée | 75        |
| 2                 | Le recours au contrat de travail à durée déterminée   | 75        |
|                   | <i>A - Les règles communes</i>                        | 76        |

|  |           |
|--|-----------|
| 1) Mise en œuvre   | 76        |
| 2) Statut du salarié   | 77        |
| <i>B - Les règles propres aux contrats de travail à durée déterminée</i> | 78        |
| <i>C - Les règles propres au contrat de travail temporaire</i>           | 81        |
| <b>3 Le recours au contrat de travail aidé</b>                           | <b>82</b> |

## **Chapitre 5 La création du rapport salarial** 85

---

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 Le recrutement du salarié</b>                                     | <b>85</b> |
| <i>A - L'offre et la demande d'emploi</i>                              | 85        |
| 1) Recherche du candidat   | 85        |
| 2) Informations liées à l'embauche                                     | 86        |
| <i>a) Supports</i>   | 86        |
| <i>b) Répression du travail dissimulé</i>                              | 87        |
| <i>B - Le candidat à l'embauche</i>                                    | 87        |
| 1) Âge d'admission au travail  | 87        |
| 2) Emploi des salariés étrangers                                       | 88        |
| 3) Emplois réservés  | 89        |
| <i>C - La procédure de recrutement</i>                                 | 89        |
| 1) Principe de non-discrimination                                      | 89        |
| 2) Principe de transparence et de pertinence des méthodes d'évaluation | 92        |
| <b>2 La conclusion du contrat de travail</b>                           | <b>93</b> |
| <i>A - Les conditions de forme</i>                                     | 93        |
| 1) Contrat à durée indéterminée de droit commun                        | 93        |
| 2) Contrat à durée déterminée  | 93        |
| 3) Langue et preuve du contrat   | 94        |
| <i>B - Les conditions de fond</i>                                      | 94        |
| 1) Capacité et consentement  | 94        |
| 2) Contenu certain et licite   | 95        |
| <b>3 L'essai</b>   | <b>96</b> |
| <i>A - Les sources de l'essai</i>                                      | 97        |
| <i>B - La durée de l'essai</i>   | 97        |
| 1) Durée initiale de l'essai   | 97        |
| 2) Prolongation de la durée de l'essai                                 | 98        |
| <i>C - La rupture de l'essai</i>                                       | 98        |

## **Chapitre 6 La discipline dans l'entreprise** 101

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 Le pouvoir disciplinaire de l'employeur</b>               | <b>101</b> |
| <i>A - Le périmètre d'exercice du pouvoir disciplinaire</i>    | 101        |
| <i>B - Le fondement réglementaire du pouvoir disciplinaire</i> | 102        |
| 1) Régime du règlement intérieur                               | 102        |
| <i>a) Normes réglementaires d'entreprise</i>                   | 102        |
| <i>b) Établissement du règlement intérieur</i>                 | 103        |

|   |     |
|---|-----|
| 2) Contenu du règlement intérieur   | 103 |
| a) <i>Contenu obligatoire</i>   | 103 |
| b) <i>Contenu facultatif</i>  | 104 |
| 3) Respect des droits et des libertés                                     | 104 |
| 4) Contrôle du règlement intérieur  | 105 |
| C - <i>Le pouvoir de sanction</i>   | 105 |
| 1) Contours de la faute disciplinaire                                     | 106 |
| a) <i>Absence de définition légale</i>                                    | 106 |
| b) <i>Faute et écoulement de temps</i>                                    | 106 |
| 2) Notion de sanction disciplinaire                                       | 107 |
| 3) Procédures disciplinaires  | 108 |
| a) <i>Formalités de base</i>  | 108 |
| b) <i>Éventualité d'une mise à pied conservatoire</i>                     | 109 |
| c) <i>Recherche des preuves dans l'entreprise</i>                         | 109 |
| 4) Contrôle judiciaire de la sanction disciplinaire                       | 110 |
| <b>2 Le devoir d'obéissance du salarié</b>                                | 111 |
| A - <i>L'obligation d'exécuter le travail</i>                             | 111 |
| B - <i>L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail</i> | 112 |
| C - <i>Les obligations subsistant à l'issue de la relation de travail</i> | 113 |

## **Chapitre 7 Les événements affectant l'exécution du contrat de travail** 115

---

|   |     |
|---|-----|
| <b>1 Les événements liés à l'entreprise</b>   | 115 |
| A - <i>La révision des conditions d'emploi</i>  | 115 |
| 1) Notion de révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur           | 116 |
| 2) Incidences de la révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur    | 116 |
| 3) Mise en œuvre de la révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur | 118 |
| B - <i>L'activité partielle</i>   | 118 |
| <b>2 Les événements liés à la personne du salarié</b>                                 | 119 |
| A - <i>La maladie et l'inaptitude médicale</i>  | 119 |
| 1) Suspension du contrat de travail   | 119 |
| 2) Contrôle du médecin  | 120 |
| 3) Reprise du travail   | 120 |
| 4) Reclassement   | 121 |
| 5) Rupture éventuelle   | 122 |
| B - <i>La maternité et l'adoption</i>   | 123 |
| 1) Suspension du contrat de travail   | 123 |
| 2) Protection contre le licenciement  | 123 |
| 3) Retour dans l'entreprise   | 124 |

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 La variété des motifs de licenciement</b>   | <b>125</b> |
| <i>A - L'exigence de réalité et de sérieux du motif</i>  | 125        |
| <i>B - Les différents motifs de licenciement</i>   | 126        |
| 1) Motifs inhérents à la personne du salarié   | 126        |
| 2) Motifs non inhérents à la personne du salarié   | 128        |
| <i>a) Éléments qualifiant</i>  | 129        |
| <i>b) Éléments justifiant</i>  | 129        |
| <i>c) Situations particulières</i>   | 131        |
| <i>d) Contrôle du motif économique par le juge judiciaire</i>                                      | 131        |
| <i>C - La preuve en droit du licenciement</i>  | 132        |
| 1) Diversité des régimes   | 132        |
| 2) Rôle de la lettre de licenciement   | 132        |
| <i>D - La sanction de l'absence de cause réelle et sérieuse</i>                                    | 134        |
| 1) Indemnisation   | 134        |
| 2) Nullité   | 135        |
| <b>2 La diversité des procédures de licenciement</b>   | <b>136</b> |
| <i>A - La procédure de licenciement individuel</i>   | 136        |
| 1) Entretien préalable au licenciement   | 136        |
| <i>a) Règles communes à tous les licenciements</i>   | 137        |
| <i>b) Règles propres aux licenciements économiques</i>   | 138        |
| 2) Notification du licenciement  | 139        |
| 3) Sanctions des formalités du licenciement individuel   | 140        |
| <i>a) Régime général</i>   | 140        |
| <i>b) Régimes particuliers</i>   | 141        |
| <i>B - La procédure des licenciements collectifs</i>   | 142        |
| 1) Licenciement de deux à neuf salariés sur une période de trente jours                            | 143        |
| <i>a) Contenu des formalités</i>   | 143        |
| <i>b) Sanctions des formalités</i>   | 143        |
| 2) Licenciement de plus de neuf salariés sur une période de trente jours                           | 144        |
| <i>a) Négociation éventuelle d'un accord</i>   | 144        |
| <i>b) Consultation des élus du personnel</i>   | 145        |
| <i>c) Expertises</i>   | 146        |
| <i>d) Intervention de l'administration du travail</i>  | 147        |
| <i>e) Validation de l'accord issu de la négociation ou homologation du document de l'employeur</i> | 148        |
| <i>f) Sanctions des procédures</i>   | 151        |
| <b>3 Les spécificités du licenciement économique</b>   | <b>152</b> |
| <i>A - La détermination de l'ordre des licenciements</i>   | 152        |
| 1) Détermination des critères  | 152        |
| 2) Mise en œuvre des critères  | 153        |
| <i>B - La préservation de l'emploi</i>   | 154        |
| 1) Mesures de préservation en amont du projet de licenciement                                      | 154        |

|  |            |
|--|------------|
| 2) Mesure de préservation en aval du projet de licenciement  | 155        |
| a) Règles communes aux diverses obligations incombant à l'employeur                                      | 155        |
| b) Règles propres au plan de sauvegarde de l'emploi  | 157        |
| c) Sanction des obligations de l'employeur en matière de reclassement                                    | 158        |
| C - La priorité de réembauche  | 159        |
| <b>4 Les suites du licenciement</b>  | <b>160</b> |
| A - Le préavis de licenciement   | 161        |
| 1) Calcul et exécution du préavis  | 161        |
| 2) Dispense du préavis   | 162        |
| B - Le paiement des indemnités de rupture  | 162        |
| C - La remise des documents de fin de contrat et le règlement des conséquences financières de la rupture | 164        |

## **Chapitre 9 Les modes de rupture autres que le licenciement** 165

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 La rupture d'un commun accord</b>                                     | <b>165</b> |
| A - La rupture conventionnelle pour convenances personnelles               | 165        |
| B - Les accords collectifs portant rupture conventionnelle collective      | 167        |
| 1) Congé de mobilité   | 167        |
| 2) Plan de départ volontaire   | 167        |
| a) Contenu du plan et garanties offertes                                   | 168        |
| b) Validation de l'accord par l'administration du travail                  | 168        |
| c) Mise en œuvre des ruptures  | 169        |
| <b>2 La démission et la prise d'acte</b>                                   | <b>169</b> |
| A - Les conditions de la démission   | 169        |
| B - L'emprise du licenciement sur la démission : la prise d'acte           | 170        |
| C - La sanction de l'abus  | 171        |
| <b>3 Les modes de rupture issus du droit commun des obligations</b>        | <b>172</b> |
| <b>4 L'encadrement des modes de rupture fondés sur l'âge</b>               | <b>174</b> |
| <b>5 L'encadrement des modes de rupture du contrat de travail précaire</b> | <b>175</b> |
| A - La rupture à l'échéance du terme                                       | 175        |
| B - La rupture anticipée   | 176        |
| 1) Motifs admis  | 176        |
| 2) Autres situations d'admission   | 177        |
| 3) Inaptitude médicale   | 177        |
| C - L'indemnisation  | 177        |
| 1) Régime général  | 177        |
| 2) Cas particulier du travail temporaire                                   | 178        |

**PARTIE 3**  
**La participation**

|                    |   |            |
|--------------------|---|------------|
| <b>Chapitre 10</b> | <b>Le droit syndical dans l'entreprise</b>  | <b>181</b> |
| 1                  | La liberté syndicale dans l'entreprise  | 181        |
|                    | <i>A - La libre constitution du syndicat dans l'entreprise</i>                      | 181        |
|                    | <i>B - La libre adhésion au syndicat dans l'entreprise</i>                          | 182        |
| 2                  | La capacité civile du syndicat dans l'entreprise                                    | 183        |
|                    | <i>A - L'action en justice du syndicat</i>  | 184        |
|                    | 1) Action collective  | 184        |
|                    | 2) Action dite de substitution  | 185        |
|                    | <i>B - Le patrimoine du syndicat dans l'entreprise</i>                              | 186        |
|                    | <i>C - Les responsabilités du syndicat dans l'entreprise</i>                        | 186        |
| <b>Chapitre 11</b> | <b>L'exercice du droit syndical dans l'entreprise</b>                               | <b>187</b> |
| 1                  | La représentativité du syndicat dans l'entreprise                                   | 187        |
|                    | <i>A - Les critères de la représentativité</i>                                      | 187        |
|                    | 1) Critères qualifiants   | 187        |
|                    | 2) Critère de l'audience dans l'entreprise ou l'établissement                       | 188        |
|                    | 3) Critères de l'influence, de l'ancienneté, de la spécialité et de la transparence | 189        |
|                    | <i>B - L'appréciation des critères de la représentativité</i>                       | 189        |
| 2                  | Les organes du syndicat dans l'entreprise   | 190        |
|                    | <i>A - L'identité des organes du syndicat dans l'entreprise</i>                     | 190        |
|                    | <i>B - Les missions des organes du syndicat dans l'entreprise</i>                   | 191        |
|                    | 1) Objet  | 191        |
|                    | 2) Moyens des organes du syndicat dans l'entreprise                                 | 192        |
|                    | <i>C - Les cadres d'exercice de la mission syndicale</i>                            | 194        |
|                    | 1) Entreprise divisée   | 194        |
|                    | 2) Entreprises regroupées   | 195        |
| <b>Chapitre 12</b> | <b>L'organisation de la représentation du personnel</b>                             | <b>197</b> |
| 1                  | L'identité du comité social et économique   | 197        |
|                    | <i>A - L'organisation générale du comité social et économique</i>                   | 197        |
|                    | 1) Instance légale  | 197        |
|                    | 2) Instance conventionnelle : Conseil d'entreprise                                  | 198        |
|                    | <i>B - La composition du comité social et économique</i>                            | 198        |
|                    | 1) Délégation du personnel et représentation syndicale                              | 199        |
|                    | a) Représentation de base   | 199        |
|                    | b) Représentants de proximité conventionnels  | 199        |

|  |            |
|--|------------|
| 2) Présence de l'employeur ou de son représentant              | 200        |
| 3) Spécificités des instances dérivées                         | 200        |
| C - <i>Les réunions du comité social et économique</i>         | 201        |
| 1) Réunions au sein des entités de moins de cinquante salariés | 201        |
| 2) Réunions au sein des entités de cinquante salariés          | 201        |
| <b>2 L'environnement du comité social et économique</b>        | <b>203</b> |
| A - <i>Les seuils</i>  | 204        |
| B - <i>Les périmètres</i>                                      | 204        |
| 1) Entreprise et UES   | 204        |
| a) <i>Entité unique</i>  | 204        |
| b) <i>Entité divisée</i>                                       | 205        |
| 2) Groupe  | 208        |
| a) <i>Groupe « interne »</i>                                   | 208        |
| b) <i>Groupe « externe »</i>                                   | 209        |
| 3) Zone et site  | 209        |

## **Chapitre 13 Les missions de la représentation du personnel** 211

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 Les attributions des élus du CSE dans les entreprises d'au moins onze et de moins de cinquante salariés</b> | <b>211</b> |
| A - <i>La mission de présentation des réclamations</i>   | 211        |
| B - <i>La mission de promotion de la santé de la sécurité et des conditions de travail</i>                       | 212        |
| C - <i>La mission de suppléance et d'assistance</i>  | 213        |
| <b>2 Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés</b>                              | <b>214</b> |
| A - <i>Les attributions en matière économique</i>  | 214        |
| 1) Objet des attributions en matière économique  | 214        |
| a) <i>Consultations récurrentes</i>  | 214        |
| b) <i>Consultations ponctuelles</i>  | 216        |
| 2) Portée des attributions en matière économique   | 217        |
| a) <i>Incidences de la consultation à l'intérieur de son cadre</i>   | 217        |
| b) <i>Incidences de la consultation à l'extérieur de son cadre</i>   | 217        |
| c) <i>Répartition des compétences entre les instances du comité</i>  | 218        |
| 3) Mise en œuvre des attributions en matière économique  | 220        |
| a) <i>Principes généraux</i>   | 220        |
| b) <i>Fréquence et contenu de l'information</i>  | 221        |
| c) <i>Autres sources d'information</i>   | 222        |
| d) <i>Devoirs des élus du CSE à l'égard de l'information</i>   | 222        |
| e) <i>Délai d'expression de l'avis</i>   | 222        |
| B - <i>La mission en matière d'activités sociales et culturelles (notions)</i>                                   | 224        |
| <b>3 Les supports des attributions du CSE</b>  | <b>225</b> |
| A - <i>Les moyens communs</i>  | 225        |

|  |     |
|--|-----|
| 1) Crédit d'heures de fonction   | 225 |
| a) Volumes des crédits d'heures  | 225 |
| b) Usage des crédits d'heures  | 226 |
| 2) Droit de déplacement, droit à un local et droit d'affichage                   | 227 |
| 3) Droit à la formation  | 228 |
| 4) Droit à la préservation des entraves  | 228 |
| <i>B - Les moyens réservés au CSE au sein des entités de 50 salariés et plus</i> | 229 |
| 1) Financement   | 229 |
| 2) Soutiens intellectuels  | 230 |
| a) Cas de recours à l'expertise  | 230 |
| b) Financement de l'expertise  | 232 |
| c) Mise en œuvre de l'expertise  | 232 |
| d) Contentieux de l'expertise  | 234 |

## **Chapitre 14 La mise en place des institutions du personnel et syndicales** 235

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 Les institutions syndicales</b>                                       | <b>235</b> |
| <i>A - La constitution de la section syndicale et de sa représentation</i> | 235        |
| <i>B - La désignation des membres de la représentation syndicale</i>       | 237        |
| 1) Conditions tenant à l'entreprise  | 237        |
| 2) Conditions propres au salarié   | 238        |
| 3) Formalités de la désignation ou de la révocation                        | 239        |
| a) Information   | 239        |
| b) Contentieux   | 241        |
| <b>2 Le comité social et économique</b>                                    | <b>241</b> |
| <i>A - L'initiative des opérations électorales</i>                         | 242        |
| <i>B - Le contenu et la validité de l'accord préélectoral</i>              | 243        |
| <i>C - Le déroulement des opérations électorales</i>                       | 244        |
| 1) Collèges électoraux   | 244        |
| 2) Électorat et éligibilité  | 245        |
| 3) Scrutin   | 246        |
| 4) Spécificités de l'élection ou de la désignation au second degré         | 249        |

## **Chapitre 15 La protection des institutions du personnel et syndicales** 251

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 Le champ d'application de la protection</b>                       | <b>251</b> |
| <i>A - Les mesures concernées par la protection</i>                    | 251        |
| <i>B - Les bénéficiaires de la protection</i>                          | 252        |
| <b>2 La procédure protectrice</b>                                      | <b>254</b> |
| <i>A - La consultation du CSE</i>                                      | 254        |
| <i>B - La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail</i> | 255        |
| 1) Formalités et enquête   | 255        |



|  |            |
|--|------------|
| 2) Instruction de la demande                                     | 255        |
| 3) Recours contre les décisions de l'inspecteur du travail       | 256        |
| <b>3 Le contrôle du motif de licenciement du salarié protégé</b> | <b>257</b> |
| A - <i>Le motif personnel</i>                                    | 257        |
| B - <i>Le motif économique</i>                                   | 258        |
| C - <i>Le motif d'intérêt général</i>                            | 259        |
| <b>4 Les sanctions du licenciement irrégulier</b>                | <b>259</b> |
| A - <i>La réintégration</i>                                      | 260        |
| B - <i>L'indemnisation</i>                                       | 261        |

## PARTIE 4

### Les droits des salariés dans l'entreprise

#### Chapitre 16 Le salaire 265

---

|  |            |
|--|------------|
| <b>1 Le salaire, contrepartie du travail fourni</b>  | <b>265</b> |
| A - <i>Le principe et les exceptions</i>   | 265        |
| B - <i>Les éléments constitutifs du salaire</i>  | 266        |
| <b>2 La fixation du montant du salaire</b>   | <b>267</b> |
| A - <i>La négociation salariale</i>  | 267        |
| B - <i>Le minimum impératif : le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)</i> | 270        |
| <b>3 Le paiement du salaire</b>  | <b>271</b> |
| A - <i>Les formes et le contrôle du paiement</i>   | 271        |
| B - <i>Les obstacles au paiement</i>   | 272        |
| C - <i>Les garanties du paiement</i>   | 273        |

#### Chapitre 17 La durée du travail 275

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>1 La fixation de la durée du travail</b>       | <b>275</b> |
| A - <i>La durée légale</i>                        | 275        |
| 1) Temps de travail effectif et horaire collectif | 275        |
| 2) Durées maximales de travail                    | 276        |
| B - <i>Le travail de nuit</i>                     | 277        |
| 1) Définitions                                    | 278        |
| 2) Mise en œuvre                                  | 278        |
| C - <i>Le travail en soirée</i>                   | 279        |
| D - <i>Les heures supplémentaires</i>             | 279        |
| 1) Régime général                                 | 279        |
| 2) Conventions de forfait                         | 280        |
| E - <i>Le temps partiel</i>                       | 281        |
| 1) Définition                                     | 281        |
| 2) Conclusion du contrat                          | 282        |

|  |            |
|--|------------|
| 3) Durée minimale  | 283        |
| 4) Interruptions de l'activité   | 283        |
| 5) Dépassement de la durée du travail                                  | 283        |
| 6) Statut du salarié   | 284        |
| <b>2 L'aménagement de la durée du travail</b>                          | <b>284</b> |
| <i>A - Les horaires individualisés</i>                                 | 284        |
| <i>B - L'aménagement de la durée du travail sur plusieurs semaines</i> | 285        |
| <b>3 Les repos</b>   | <b>285</b> |
| <i>A - Les pauses</i>  | 285        |
| <i>B - Le repos quotidien</i>  | 286        |
| <i>C - Le repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives</i>     | 286        |
| <b>4 Les jours fériés</b>  | <b>288</b> |
| <b>5 Les congés annuels</b>  | <b>288</b> |
| <i>A - La détermination du congé</i>                                   | 289        |
| <i>B - L'exécution du congé</i>  | 289        |
| <i>C - L'indemnisation du congé</i>                                    | 290        |

## **Chapitre 18 La santé et la sécurité** 293

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>1 L'obligation de sécurité de l'employeur</b>  | <b>293</b> |
| <i>A - Les fondements généraux de l'obligation de sécurité de l'employeur</i>                         | 293        |
| <i>B - La mise en œuvre de l'obligation de sécurité de l'employeur</i>                                | 295        |
| <i>C - La participation des travailleurs au rétablissement des conditions de santé et de sécurité</i> | 295        |
| <b>2 Le contrôle de l'obligation de sécurité de l'employeur</b>                                       | <b>296</b> |
| <b>3 Les conditions de la responsabilité de l'employeur et de l'entreprise</b>                        | <b>297</b> |
| <i>A - La faute personnelle</i>   | 297        |
| <i>B - L'exonération éventuelle</i>   | 298        |
| <i>C - La responsabilité de l'entreprise personne morale</i>  | 298        |
| <i>D - Les sanctions</i>  | 299        |
| <b>4 L'instance de représentation des salariés en matière de santé et de sécurité</b>                 | <b>299</b> |
| <i>A - Les missions générales</i>   | 299        |
| <i>B - Le fonctionnement</i>  | 301        |
| 1) Commissions santé, sécurité et conditions de travail   | 301        |
| <i>a) Organisation</i>  | 301        |
| <i>b) Missions</i>  | 301        |
| 2) Soutiens matériels et intellectuels  | 302        |
| <i>a) Réunions</i>  | 302        |
| <i>b) Expertises</i>  | 302        |
| <i>c) Autres moyens</i>   | 303        |

|                      |  |            |
|----------------------|--|------------|
| <b>Chapitre 19</b>   | <b>Le droit de grève</b>   | <b>305</b> |
| <b>1</b>             | <b>La suspension du contrat de travail du gréviste</b>                     | <b>305</b> |
|                      | <i>A - La détermination des salariés en grève</i>                          | 305        |
|                      | <i>B - Les conditions de la suspension du contrat de travail</i>           | 306        |
|                      | 1) Cessation totale et collective du travail effectif                      | 306        |
|                      | 2) Cessation concertée du travail  | 306        |
|                      | 3) Revendications à caractère professionnel                                | 306        |
|                      | 4) Incidence de l'absence d'une condition                                  | 307        |
|                      | <i>C - L'exercice de la grève</i>  | 308        |
|                      | 1) Secteur privé et secteur public   | 308        |
|                      | 2) Abus du droit de grève  | 309        |
|                      | 3) Riposte de l'employeur  | 310        |
|                      | 4) Effets de la grève sur le contrat de travail des salariés non-grévistes | 311        |
|                      | 5) Issue de la grève authentique   | 311        |
| <b>2</b>             | <b>La portée de la suspension du contrat de travail</b>                    | <b>312</b> |
|                      | <i>A - Le sort du salaire en temps de grève</i>                            | 312        |
|                      | 1) Principe du non-paiement  | 312        |
|                      | 2) Exception : maintien du salaire   | 313        |
|                      | <i>B - Le sort du devoir d'obéissance en temps de grève</i>                | 313        |
| <b>3</b>             | <b>Les responsabilités encourues du fait de la grève</b>                   | <b>314</b> |
|                      | <i>A - La responsabilité civile</i>  | 314        |
|                      | <i>B - La responsabilité pénale</i>  | 315        |
|                      | <i>C - La responsabilité contractuelle à l'égard des clients</i>           | 315        |
| <b>Bibliographie</b> |  | <b>317</b> |
| <b>Index</b>         |  | <b>319</b> |

## Liste des principales abréviations

|              |  |
|--------------|--|
| A.           | Arrêté   |
| ANI          | Accord National Interprofessionnel   |
| B.           | Arrêt publié au bulletin des arrêts de la Cour de cassation à partir du 16 juin 2021     |
| BOSS         | Bulletin officiel de la Sécurité sociale   |
| CDD          | Contrat de travail à durée déterminée  |
| CDI          | Contrat de travail à durée indéterminée  |
| CJUE         | Cour de Justice de l'Union européenne  |
| C. éduc.     | Code de l'éducation  |
| CGI          | Code général des impôts  |
| CJA          | Code de justice administrative   |
| C. mon. fin. | Code monétaire et financier  |
| Cph          | Conseil de prud'hommes   |
| CPP          | Code de procédure pénale   |
| CEDH         | Cour européenne des droits de l'homme  |
| CESDHLF      | Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales  |
| CSE/CSEC     | Comité social et économique/Comité social et économique central                          |
| CSEE         | Comité social et économique d'établissement  |
| CNIL         | Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés                                   |
| COJ          | Code de l'organisation judiciaire  |
| CPF          | Compte personnel de formation  |
| CPT          | Code des Postes et Télécommunication   |
| CPC          | Code de procédure civile   |
| CRPA         | Code des relations entre le public et l'administration                                   |
| CSP          | Contrat de sécurisation professionnelle  |
| C. transp.   | Code des transports  |
| D.           | Décret   |
| DDHC         | Déclaration des droits de l'homme et du citoyen  |
| DGCCRF       | Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes |
| Dir.         | Directive européenne   |
| DREETS       | Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités            |
| ETT          | Entreprise de Travail temporaire   |
| GEPP         | Gestion des emplois et des parcours professionnels                                       |
| GPEC         | Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences                                    |
| OFII         | Office Français de l'Immigration et de l'Intégration                                     |
| OPA          | Offre publique d'acquisition   |
| P            | Arrêt publié au bulletin des arrêts de la Cour de cassation jusqu'au 16 juin 2021        |
| PDC          | Plan de développement des compétences  |
| PSE          | Plan de Sauvegarde de l'Emploi   |
| QPC          | Question prioritaire de constitutionnalité   |
| R.           | Arrêt analysé au rapport annuel de la Cour de cassation à partir du 16 juin 2021         |
| RGPD         | Règlement général sur la protection des données  |
| RSE          | Responsabilité sociale et environnementale des entreprises                               |
| TA           | Tribunal administratif   |
| T. confl.    | Tribunal des conflits  |