



RÉUSSISSEZ VOS
ÉTUDES DE DROIT

FICHES DE RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

RAPHAËL BRIGUET-LAMARRE

L'intégralité de la
matière en 10 fiches

SOMMAIRE

<i>Fiche n°1 - (BONUS) : Les sources du droit du travail et leur articulation</i>	<u>2</u>
<i>Fiche n°2 - La qualification et la formation du contrat de travail</i>	<u>7</u>
<i>Fiche n°3 - Le contrat à durée déterminée</i>	<u>14</u>
<i>Fiche n°4 - Les pouvoirs de l'employeur</i>	<u>18</u>
<i>Fiche n°5 - Les obligations des parties</i>	<u>24</u>
<i>Fiche n°6 - Les conditions de travail</i>	<u>27</u>
<i>Fiche n°7 - La modification et la suspension du contrat</i>	<u>32</u>
<i>Fiche n°8 - Le transfert d'entreprise</i>	<u>38</u>
<i>Fiche n°9 - Le licenciement pour motif personnel</i>	<u>41</u>
<i>Fiche n°10 - Le licenciement pour motif économique</i>	<u>45</u>
<i>Fiche n°11 - Autres modes de rupture et après contrat</i>	<u>51</u>

Fiche n°1 - (BONUS) : Les sources du droit du travail et leur articulation

Cette fiche n'est pas à apprendre obligatoirement. Il s'agit d'une fiche bonus qui aide à mieux comprendre la matière.

I. Les sources du droit du travail

A. Sources internationales

1. Les conventions en Droit international

- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
Certaines dispositions ont une **applicabilité directe** devant les juridictions internes Ex : *Cass., soc., 16 déc. 2008, n° 05-40.876 (compensation financière due en cas de clause de non-concurrence)*.
- Les conventions issues de l'Organisation internationale du Travail.
Ex : la Cour de cassation contrôle le caractère raisonnable des durées des périodes d'essai prévues par accord collectif sur le fondement de la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement (*Soc., 10 mai 2012, n° 10-28.512*).
- La convention européenne des droits de l'homme issue du Conseil de l'Europe
Ex : sur la reconnaissance du droit d'association pour les militaires français (*CEDH 2 oct. 2014, Matelly c/ France, n° 10609/10*).
- La Charte sociale européenne issue du Conseil de l'Europe :
Le droit français a évolué s'agissant de la question des **forfaits jours** à la suite de plusieurs décisions rendues par le Comité européen des droits sociaux rendues sur le fondement de *l'article 2. 1 de la Charte*.

2. Le Droit de l'Union européenne

- ⇒ **Le droit primaire** : le droit primaire est constitué des traités constitutifs de l'Union européenne et de ceux qui sont venus les compléter et les modifier.
- ⇒ **Le droit dérivé** : le droit dérivé comprend les actes unilatéraux et les actes conventionnels. S'agissant des actes unilatéraux, **les règlements et les directives (art. 288 TFUE) ont une importance particulière en droit du travail.**

S'agissant des relations individuelles de travail, le droit de l'Union européenne met en place :

- Des règles qui tendent à assurer la libre circulation des travailleurs (article 45 et 56 TFUE) l'objectif étant de créer un marché unique du travail au sein de pays membres.
- Des règles qui tendent à harmoniser l'ensemble des législations des pays européens : de nombreuses directives intéressent les relations individuelles de travail (*sécurité, temps de travail, transfert des contrats de travail, interdiction des discriminations...*).

B. Sources nationales

1. Sources constitutionnelles

Plusieurs dispositions de valeur constitutionnelle ont une influence sur le droit du travail. Par exemple :

- **La Constitution** : *l'article 34* confie au législateur la compétence de déterminer les principes fondamentaux du droit du travail
- **La DDHC de 1789** : *la liberté d'entreprendre* a été déduite de l'article 4 de la DDHC (*C.const., Décision, 16 janv. 1982*).

- **La jurisprudence du Conseil constitutionnel** avec notamment les **principes à valeur constitutionnelle** comme le **droit de grève** (*Cons. const. 15 mars 2012, n° 2012-650*).

2. **Sources légales**

a. **Loi**

Pour comprendre le rôle de la loi en droit du travail, deux éléments doivent être connus :

- **1^{er} élément : l'originalité de la procédure d'élaboration de la loi en droit du travail**
L'article L. 1 du Code du travail impose une concertation préalable des partenaires sociaux avant tout projet de réforme portant sur le droit social. On parle de « **conventionnalisation de la norme législative** » ou « **négociation légiférante** ».
- **2^{ème} élément : le changement de la conception de la loi**
Les réformes successives modifient **l'articulation entre les différentes normes en droit du travail** en imposant l'idée selon laquelle la norme négociée doit être privilégiée sur la norme imposée (la loi) et ont pour effet un recul de **l'ordre public social**.
Ordre public absolu : impose, au nom de l'intérêt général dépassant l'intérêt particulier des salariés, une règle dont on ne peut s'écarter. Ex : la compétence du Conseil de prud'hommes est une règle d'ordre public absolu.
Ordre public social : ensemble des règles auxquelles le contrat ou la convention collective ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable au salarié. Ex : le respect du SMIC.

b. **Code du travail**

Les lois et les règlements intéressants le droit du travail sont, dans leur majorité, codifiés dans le Code du travail. Il est composé d'une partie législative (articles « L ») et d'une partie réglementaire (articles « D » et « R ») et est divisé en Parties (8), divisées en Livres, en Titres puis en Chapitres.

c. **Jurisprudence**

La jurisprudence constitue une véritable source du droit dans la mesure où de nombreux arrêts posent des règles générales notamment en droit du travail.

3. **Sources professionnelles**

a. **Conventions et accords collectifs**

Les conventions et accords collectifs sont conclus par un ou plusieurs syndicats ou groupements d'employeurs et une ou plusieurs organisations représentatives des salariés. Les conventions régissent l'ensemble des conditions de travail alors que les accords collectifs ne traitent que des points précis (on utilisera le seul terme d'accord collectif dans ce cours pour alléger le contenu des fiches).

Trois points sont à connaître :

- **1^{er} point** : les accords collectifs ont une nature hybride car, de la **même manière qu'un contrat**, ils **donnent naissance à des obligations contractuelles et lient tous les signataires de l'accord** et, de la même manière qu'une loi, ils bénéficient d'un **effet erga omnes** en ce qu'ils s'appliquent à des personnes qui n'ont pas participé à leur élaboration.
- **2^{ème} point** : il existe différents niveaux de négociation puisque les conventions collectives se distinguent entre elles selon leur champ géographique et professionnel (**accord de branche, accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...**).