

# mémentos

APPRENDRE

UTILE

François Duquesne

## Droit du travail 2023

Intègre les dispositions  
de la loi « Marché du travail »  
du 21 décembre 2022

18<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)



© 2023, Gualino, Lextenso  
1, Parvis de La Défense  
92044 Paris La Défense Cedex  
EAN 9782297217330  
ISSN 2680-073X

# mémentos

APPRENDRE

UTILE

François Duquesne

## Droit du travail 2023

Intègre les dispositions  
de la loi « Marché du travail »  
du 21 décembre 2022

18<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-huitième 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 cinq 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° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;
- Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;
- Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ainsi que le **décret n° 2022-1246 du 21 septembre 2022** ;
- **Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** ;
- Ordonnance n° 2022-1293 du 5 octobre 2022 relative au détachement de salariés roulants ou navigants dans le domaine des transports ;
- Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues ;
- Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023 (PLFSS) ;
- Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi ;

- Projet de loi 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 »);
- Loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au compte personnel de formation et à interdire le démarchage de ses titulaires.

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	26
<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	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	72
	<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>	80
<b>3 Le recours au contrat de travail aidé</b>	<b>82</b>

## **Chapitre 5 La création du rapport salarial** 83

---

<b>1 Le recrutement du salarié</b>	<b>83</b>
<i>A - L'offre et la demande d'emploi</i>	83
1) Recherche du candidat	83
2) Informations liées à l'embauche	84
<i>a) Supports</i>	84
<i>b) Répression du travail dissimulé</i>	85
<i>B - Le candidat à l'embauche</i>	85
1) Âge d'admission au travail	85
2) Emploi des salariés étrangers	86
3) Emplois réservés	86
<i>C - La procédure de recrutement</i>	87
1) Principe de non-discrimination	87
2) Principe de transparence et de pertinence des méthodes d'évaluation	89
<b>2 La conclusion du contrat de travail</b>	<b>90</b>
<i>A - Les conditions de forme</i>	90
1) Contrat à durée indéterminée de droit commun	90
2) Contrat à durée déterminée	91
3) Langue et preuve du contrat	91
<i>B - Les conditions de fond</i>	92
1) Capacité et consentement	92
2) Contenu certain et licite	92
<b>3 L'essai</b>	<b>93</b>
<i>A - Les sources de l'essai</i>	94
<i>B - La durée de l'essai</i>	94
1) Durée initiale de l'essai	94
2) Prolongation de la durée de l'essai	95
<i>C - La rupture de l'essai</i>	96

## **Chapitre 6 La discipline dans l'entreprise** 99

---

<b>1 Le pouvoir disciplinaire de l'employeur</b>	<b>99</b>
<i>A - Le périmètre d'exercice du pouvoir disciplinaire</i>	99
<i>B - Le fondement réglementaire du pouvoir disciplinaire</i>	100
1) Régime du règlement intérieur	100
<i>a) Normes réglementaires d'entreprise</i>	100
<i>b) Établissement du règlement intérieur</i>	100

2) Contenu du règlement intérieur	101
a) <i>Contenu obligatoire</i>	101
b) <i>Contenu facultatif</i>	102
3) Respect des droits et des libertés	102
4) Contrôle du règlement intérieur	103
C - <i>Le pouvoir de sanction</i>	103
1) Contours de la faute disciplinaire	103
a) <i>Absence de définition légale</i>	103
b) <i>Faute et écoulement de temps</i>	104
2) Notion de sanction disciplinaire	104
3) Procédures disciplinaires	106
a) <i>Formalités de base</i>	106
b) <i>Éventualité d'une mise à pied conservatoire</i>	106
c) <i>Recherche des preuves dans l'entreprise</i>	107
4) Contrôle judiciaire de la sanction disciplinaire	108
<b>2 Le devoir d'obéissance du salarié</b>	109
A - <i>L'obligation d'exécuter le travail</i>	109
B - <i>L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail</i>	110
C - <i>Les obligations subsistant à l'issue de la relation de travail</i>	111
<b>Chapitre 7 Les événements affectant l'exécution du contrat de travail</b>	113
<b>1 Les événements liés à l'entreprise</b>	113
A - <i>La révision des conditions d'emploi</i>	113
1) Notion de révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur	114
2) Incidences de la révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur	114
3) Mise en œuvre de la révision des conditions d'emploi à l'initiative de l'employeur	115
B - <i>L'activité partielle</i>	116
<b>2 Les événements liés à la personne du salarié</b>	117
A - <i>La maladie et l'inaptitude médicale</i>	117
1) Suspension du contrat de travail	117
2) Contrôle du médecin	118
3) Reprise du travail	118
4) Reclassement	119
5) Rupture éventuelle	120
B - <i>La maternité et l'adoption</i>	121
1) Suspension du contrat de travail	121
2) Protection contre le licenciement	121
3) Retour dans l'entreprise	122

<b>1 La variété des motifs de licenciement</b>	<b>123</b>
<i>A - L'exigence de réalité et de sérieux du motif</i>	123
<i>B - Les différents motifs de licenciement</i>	124
1) Motifs inhérents à la personne du salarié	124
2) Motifs non inhérents à la personne du salarié	126
<i>a) Éléments qualifiant</i>	127
<i>b) Éléments justifiant</i>	127
<i>c) Situations particulières</i>	129
<i>d) Contrôle du motif économique par le juge judiciaire</i>	129
<i>C - La preuve en droit du licenciement</i>	129
1) Diversité des régimes	130
2) Rôle de la lettre de licenciement	130
<i>D - La sanction de l'absence de cause réelle et sérieuse</i>	132
1) Indemnisation	132
2) Nullité	133
<b>2 La diversité des procédures de licenciement</b>	<b>134</b>
<i>A - La procédure de licenciement individuel</i>	135
1) Entretien préalable au licenciement	135
<i>a) Règles communes à tous les licenciements</i>	135
<i>b) Règles propres aux licenciements économiques</i>	136
2) Notification du licenciement	137
3) Sanctions des formalités du licenciement individuel	138
<i>a) Régime général</i>	139
<i>b) Régimes particuliers</i>	139
<i>B - La procédure des licenciements collectifs</i>	140
1) Licenciement de deux à neuf salariés sur une période de trente jours	141
<i>a) Contenu des formalités</i>	141
<i>b) Sanctions des formalités</i>	141
2) Licenciement de plus de neuf salariés sur une période de trente jours	142
<i>a) Négociation éventuelle d'un accord</i>	142
<i>b) Consultation des élus du personnel</i>	143
<i>c) Expertises</i>	145
<i>d) Intervention de l'administration du travail</i>	145
<i>e) Validation de l'accord issu de la négociation ou homologation du document de l'employeur</i>	147
<i>f) Sanctions des procédures</i>	149
<b>3 Les spécificités du licenciement économique</b>	<b>151</b>
<i>A - La détermination de l'ordre des licenciements</i>	151
1) Détermination des critères	151
2) Mise en œuvre des critères	152
<i>B - La préservation de l'emploi</i>	153
1) Mesures de préservation en amont du projet de licenciement	153

2) Mesure de préservation en aval du projet de licenciement	154
a) Règles communes aux diverses obligations incombant à l'employeur	154
b) Règles propres au plan de sauvegarde de l'emploi	156
c) Sanction des obligations de l'employeur en matière de reclassement	157
C - La priorité de réembauche	158
<b>4 Les suites du licenciement</b>	<b>159</b>
A - Le préavis de licenciement	160
1) Calcul et exécution du préavis	160
2) Dispense du préavis	161
B - Le paiement des indemnités de rupture	161
C - La remise des documents de fin de contrat et le règlement des conséquences financières de la rupture	162
<b>Chapitre 9 Les modes de rupture autres que le licenciement</b>	<b>165</b>
<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</b>	<b>169</b>
A - Les conditions de la démission	169
B - L'emprise du licenciement sur la démission	170
C - La sanction de l'abus de droit de démissionner	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	178
1) Régime général	178
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	184
	<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</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>	199
	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 La mise en place du comité social et économique</b>	<b>203</b>
A - <i>Les seuils de la mise en place</i>	203
B - <i>Les périmètres de la mise en place</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
<b>Section 1 Les missions de la représentation du personnel</b>	<b>210</b>
1 Les attributions des élus du CSE dans les entreprises d'au moins onze et de moins de cinquante salariés	210
A - <i>La mission de présentation des réclamations</i>	210
B - <i>La mission de promotion de la santé de la sécurité et des conditions de travail</i>	211
C - <i>La mission de suppléance et d'assistance</i>	212
2 Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés	213
A - <i>Les attributions du CSE en matière économique</i>	213
1) Objet des attributions en matière économique	213
a) <i>Consultations récurrentes</i>	213
b) <i>Consultations ponctuelles</i>	215
2) Portée des attributions en matière économique	216
a) <i>Incidences de la consultation à l'intérieur de son cadre</i>	216
b) <i>Incidences de la consultation à l'extérieur de son cadre</i>	216
c) <i>Répartition des compétences entre les instances du comité</i>	217
3) Mise en œuvre des attributions en matière économique	218
a) <i>Principes généraux</i>	218
b) <i>Fréquence et contenu de l'information</i>	219
c) <i>Autres sources d'information</i>	221
d) <i>Devoirs des élus du CSE à l'égard de l'information</i>	221
e) <i>Délai d'expression de l'avis</i>	221
B - <i>La mission du CSE en matière d'œuvres sociales et culturelles (notions)</i>	222
3 Les supports des attributions du CSE	223
A - <i>Les moyens communs</i>	223
1) Crédit d'heures de fonction	224
a) <i>Volumes des crédits d'heures</i>	224
b) <i>Usage des crédits d'heures</i>	224

2) Droit de déplacement, droit à un local et droit d'affichage	226
3) Droit à la formation	227
4) Droit à la préservation des entraves	227
<i>B - Les moyens réservés au CSE au sein des entités de 50 salariés et plus</i>	228
1) Financement	228
2) Soutiens intellectuels	228
a) Cas de recours à l'expertise	229
b) Financement de l'expertise	230
c) Mise en œuvre de l'expertise	231
d) Contentieux de l'expertise	233

## Chapitre 13 La mise en place des institutions du personnel et syndicales 235

---

<b>1 Les institutions syndicales</b>	235
<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>	241
<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 14 La protection des institutions du personnel et syndicales 251

---

<b>1 Le champ d'application de la protection</b>	251
<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>	254
<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>	257



A - Le motif personnel	257
B - Le motif économique	258
C - Le motif d'intérêt général	259
<b>4 Les sanctions du licenciement irrégulier</b>	<b>259</b>
A - La réintégration	259
B - L'indemnisation	261

## PARTIE 4

### Les droits des salariés dans l'entreprise

<b>Chapitre 15 Le salaire</b>	<b>265</b>
<b>1 Le salaire, contrepartie du travail fourni</b>	<b>265</b>
A - Le principe et les exceptions	265
B - Les éléments constitutifs du salaire	266
<b>2 La fixation du montant du salaire</b>	<b>267</b>
A - La négociation salariale	267
B - Le minimum impératif : le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	270
<b>3 Le paiement du salaire</b>	<b>271</b>
A - Les formes et le contrôle du paiement	271
B - Les obstacles au paiement	272
C - Les garanties du paiement	273
<b>Chapitre 16 La durée du travail</b>	<b>275</b>
<b>1 La fixation de la durée du travail</b>	<b>275</b>
A - La durée légale	275
1) Temps de travail effectif et horaire collectif	275
2) Durées maximales de travail	276
B - Le travail de nuit	277
1) Définitions	278
2) Mise en œuvre	278
C - Le travail en soirée	279
D - Les heures supplémentaires	279
1) Régime général	279
2) Conventions de forfait	280
E - Le temps partiel	281
1) Définition	281
2) Conclusion du contrat	282
3) Durée minimale	282
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 jusqu'à trois ans</i>	284
<b>3 Les repos</b>	<b>285</b>
<i>A - Les pauses</i>	285
<i>B - Le repos quotidien</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>	288
<i>B - L'exécution du congé</i>	289
<i>C - L'indemnisation du congé</i>	290

## **Chapitre 17 La santé et la sécurité** **291**

---

<b>1 L'obligation de sécurité de l'employeur</b>	<b>291</b>
<i>A - Les fondements généraux de l'obligation de sécurité de l'employeur</i>	291
<i>B - La mise en œuvre de l'obligation de sécurité de l'employeur</i>	293
<i>C - La participation des travailleurs au rétablissement des conditions de santé et de sécurité</i>	293
<b>2 Le contrôle de l'obligation de sécurité de l'employeur</b>	<b>294</b>
<b>3 Les conditions de la responsabilité de l'employeur et de l'entreprise</b>	<b>295</b>
<i>A - La faute personnelle</i>	295
<i>B - L'exonération éventuelle</i>	296
<i>C - La responsabilité de l'entreprise personne morale</i>	296
<i>D - Les sanctions</i>	297
<b>4 L'instance de représentation des salariés en matière de santé et de sécurité</b>	<b>297</b>
<i>A - Les missions générales</i>	298
<i>B - Le fonctionnement</i>	299
1) Commissions santé, sécurité et conditions de travail	299
<i>a) Organisation</i>	299
<i>b) Missions</i>	299
2) Soutiens matériels et intellectuels	300
<i>a) Réunions</i>	300
<i>b) Expertises</i>	300
<i>c) Autres moyens</i>	301

## **Chapitre 18 Le droit de grève** **303**

---

<b>1 La suspension du contrat de travail du gréviste</b>	<b>303</b>
<i>A - La détermination des salariés en grève</i>	303
<i>B - Les conditions de la suspension du contrat de travail</i>	304
1) Cessation totale et collective du travail effectif	304

2) Cessation concertée du travail	304
3) Revendications à caractère professionnel	304
4) Incidence de l'absence d'une condition	305
<i>C - L'exercice de la grève</i>	306
1) Secteur privé et secteur public	306
2) Abus du droit de grève	307
3) Riposte de l'employeur	308
4) Effets de la grève sur le contrat de travail des salariés non-grévistes	309
5) Issue de la grève authentique	309
<b>2 La portée de la suspension du contrat de travail</b>	310
<i>A - Le sort du salaire en temps de grève</i>	310
1) Principe du non-paiement	310
2) Exception : maintien du salaire	311
<i>B - Le sort du devoir d'obéissance en temps de grève</i>	311
<b>3 Les responsabilités encourues du fait de la grève</b>	312
<i>A - La responsabilité civile</i>	312
<i>B - La responsabilité pénale</i>	313
<i>C - La responsabilité contractuelle à l'égard des clients</i>	313
<b>Bibliographie</b>	315
<b>Index</b>	317

## 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