

**LES  
CARRÉS**

**2024  
24<sup>e</sup> édition**

# L'essentiel du **DROIT DU TRAVAIL**

**Le droit du travail  
applicable  
en 2024**

**Jean-Philippe Tricoit • Dominique Grandguillot**

**G***ualino* un savoir-faire de  
**Lextenso**



2024  
24<sup>e</sup> édition

# L'essentiel

du

# DROIT DU TRAVAIL

Jean-Philippe Tricoit • Dominique Grandguillot

 *Gualino* un savoir-faire de  
 Lextenso

# LES CARRÉS



Cette collection de livres présente de manière synthétique, rigoureuse et pratique l'ensemble des connaissances que l'étudiant doit posséder sur le sujet traité. Elle couvre :

- le Droit et la Science Politique,
- les Sciences économiques,
- les Sciences de gestion,
- les concours de la Fonction publique.

**Jean-Philippe Tricoit** est Maître de conférences HDR à l'Université de Lille. Spécialisé en droit social, il est co-directeur de l'Institut des sciences du travail (Faculté de droit, Lille).

**Dominique Grandguillot** a plusieurs années d'expérience dans la formation supérieure. Il est auteur de nombreux ouvrages dans le domaine juridique.

## Chez le même éditeur :

### Ouvrages de J.-P. Tricoit

- Droit social international et européen, Mémentos, 2<sup>e</sup> éd. 2022.
- Droit de la médiation et des modes amiables de règlement des différends, Mémentos, 2<sup>e</sup> éd. 2022.
- Le guide pratique du règlement amiable conventionnel, Guides Pro, 2020.

### Ouvrages de D. Grandguillot

- L'essentiel du Droit de la Sécurité sociale, Les Carrés Rouge, 23<sup>e</sup> éd. 2024 (en coll. S. Garnier).
- L'essentiel des Institutions politiques et administratives de la France, Les Carrés Rouge, 19<sup>e</sup> éd. 2024 (en coll. A. Gonzalez).
- En poche Social, 2024 (en coll. J.-P. Tricoit).
- En poche Paie, 2024.



© 2024, Gualino, Lextenso  
1, Parvis de La Défense  
92044 Paris La Défense Cedex  
EAN 9782297219150  
ISSN 1288-8206  
Collection Les Carrés Rouge

Suivez-nous sur



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

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

# PRÉSENTATION

Le droit du travail et le droit de la protection sociale occupent une part importante dans notre vie. L'ensemble des connaissances nécessaires à la compréhension de la réglementation sociale est présenté dans cet ouvrage, de façon claire et synthétique.

Il intègre les textes législatifs et réglementaires les plus récents, notamment la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ainsi que la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi...

Le livre est structuré en deux grandes parties :

- la première sur le droit du travail traite des différents acteurs de la vie sociale, de la formation en alternance, de la formation professionnelle, de l'embauche, des différents contrats de travail, des modes de rupture du contrat de travail, des conditions de travail (durée du travail, congé...), du salaire, de la représentation collective des salariés et des conflits individuels et collectifs ;
- la deuxième sur le droit de la protection sociale traite de la Sécurité sociale, des différentes prestations existantes (maladie, maternité, invalidité, accident du travail, vieillesse...), de la prévoyance dans l'entreprise, de la retraite complémentaire et de l'indemnisation des salariés sans emploi.

Cette 24<sup>e</sup> édition entièrement à jour à début 2024 s'adresse à tout candidat à un examen comportant une épreuve sur le droit du travail et le droit social. Ce livre concerne aussi tous les acteurs de la vie sociale.

### L'épidémie de Covid-19

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire lié à la crise sanitaire en raison de l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a été amené à prendre par ordonnances des mesures ayant des incidences sur le droit social. Ces mesures destinées à faire face aux conséquences sanitaires, économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19 ont eu une période d'application temporaire définie par chaque ordonnance.

Les dispositions y afférentes ont pris fin le 31 juillet 2022. La loi du 30 juillet 2022 a mis un terme aux régimes d'exception. Cette même loi maintient néanmoins un dispositif de veille et de sécurité sanitaire afin de lutter contre une résurgence de la pandémie.

Cependant, les répercussions de la législation d'exception établie lors de l'état d'urgence continuent de se faire ressentir. Par exemple, un décret du 13 mai 2023 suspend l'obligation de vaccination du personnel évoluant notamment dans les établissements de santé.

# PLAN DE COURS

<b>PRÉSENTATION</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 1 – Les sources du droit du travail</b>	<b>17</b>
<i>1 – L'évolution historique du droit du travail</i>	<i>18</i>
<i>2 – Les sources du droit du travail</i>	<i>20</i>
<i>3 – La codification du droit du travail</i>	<i>21</i>
<b>Chapitre 2 – L'inspection du travail</b>	<b>23</b>
<i>1 – L'organisation de l'inspection du travail</i>	<i>23</i>
<i>2 – Les attributions de l'inspecteur du travail</i>	<i>25</i>
<i>3 – Les moyens d'action de l'inspecteur du travail</i>	<i>25</i>
<i>4 – La constatation des infractions par l'inspecteur du travail</i>	<i>26</i>
<i>5 – Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail</i>	<i>27</i>
<b>Chapitre 3 – La négociation collective</b>	<b>29</b>
<i>1 – Le dialogue social</i>	<i>29</i>
<i>2 – Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail</i>	<i>29</i>

<b>3 – La convention de branche et l'accord professionnel</b>	<b>32</b>
■ <i>Les règles d'ordre public</i>	33
■ <i>Le champ de la négociation collective</i>	34
■ <i>Les dispositions supplétives</i>	34
<b>4 – L'accord d'entreprise</b>	<b>36</b>
<b>5 – Les négociations obligatoires dans l'entreprise</b>	<b>39</b>
<b>Chapitre 4 – Le règlement intérieur</b>	<b>43</b>
<hr/>	
<b>1 – L'établissement du règlement intérieur</b>	<b>43</b>
<b>2 – Le pouvoir disciplinaire de l'employeur</b>	<b>44</b>
<b>3 – Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise</b>	<b>45</b>
<b>Chapitre 5 – La formation en alternance</b>	<b>47</b>
<hr/>	
<b>1 – Le contrat d'apprentissage</b>	<b>47</b>
■ <i>L'apprentissage</i>	47
■ <i>Le contrat d'apprentissage</i>	47
■ <i>La durée du contrat d'apprentissage</i>	49
■ <i>La rémunération de l'apprenti</i>	49
■ <i>La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage</i>	50
■ <i>Les contrats d'apprentissage successifs</i>	50
<b>2 – Le contrat de professionnalisation</b>	<b>50</b>
<b>3 – Les stages en entreprise</b>	<b>52</b>
<b>4 – Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)</b>	<b>52</b>
<b>Chapitre 6 – La formation professionnelle tout au long de la vie</b>	<b>53</b>
<hr/>	
<b>1 – La formation à l'initiative de l'employeur</b>	<b>54</b>
■ <i>L'entretien professionnel</i>	54
■ <i>Le plan de développement des compétences</i>	55

■ <i>Le régime applicable aux heures de formation</i>	55
■ <i>La clause de dédit-formation</i>	56
<b>2 – Le compte personnel de formation (CPF)</b>	<b>56</b>
<b>3 – La formation à l’initiative du salarié</b>	<b>58</b>
■ <i>Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP)</i>	58
■ <i>Le bilan de compétences</i>	59
■ <i>La validation des acquis de l’expérience (VAE)</i>	59
■ <i>La reconversion ou la promotion par l’alternance (RPA)</i>	60
■ <i>La période de mobilité volontaire sécurisée</i>	61
■ <i>Le congé pour participer aux instances de la formation continue</i>	62
<b>4 – Le rôle des représentants du personnel</b>	<b>62</b>
<b>5 – Le financement de la formation professionnelle</b>	<b>62</b>
<b>Chapitre 7 – L’accès à l’emploi</b>	<b>65</b>
<b>1 – Les organismes de placement des demandeurs d’emploi</b>	<b>65</b>
■ <i>Le service public de l’emploi (SPE)</i>	65
■ <i>France Travail (ex-Pôle emploi)</i>	65
■ <i>Les maisons de l’emploi</i>	67
■ <i>Les missions locales pour l’insertion professionnelle et sociale des jeunes</i>	67
■ <i>Le placement privé</i>	67
■ <i>L’offre d’emploi</i>	67
■ <i>Le recrutement</i>	68
<b>2 – L’embauche</b>	<b>68</b>
■ <i>L’âge d’admission au travail</i>	68
■ <i>L’interdiction de toute discrimination</i>	68
■ <i>Les priorités d’emploi</i>	69
■ <i>L’emploi des travailleurs étrangers</i>	69
<b>3 – Les formalités de l’embauche</b>	<b>70</b>
<b>4 – Le compte personnel d’activité (CPA)</b>	<b>71</b>

<b>Chapitre 8 – Le contrat de travail</b>	<b>73</b>
<b>1 – Les dispositions communes aux contrats de travail</b>	<b>73</b>
■ <i>La conclusion du contrat de travail</i>	74
■ <i>Les obligations des parties</i>	75
■ <i>La suspension du contrat de travail</i>	75
■ <i>La modification du contrat de travail</i>	77
a) <i>La modification à l’initiative du salarié</i>	77
b) <i>La modification à l’initiative de l’employeur</i>	77
c) <i>La modification de la situation juridique de l’employeur</i>	77
d) <i>L’accord de performance collective</i>	78
<b>2 – Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)</b>	<b>79</b>
<b>3 – Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT)</b>	<b>80</b>
■ <i>Les cas de recours et durée du CDD et du CTT</i>	80
■ <i>Le renouvellement du contrat</i>	81
■ <i>Les contrats successifs</i>	81
a) <i>Les contrats successifs avec le même salarié</i>	81
b) <i>Les contrats successifs sur le même poste</i>	82
■ <i>Les dispositions relatives au CDD et au CTT</i>	83
■ <i>La lutte contre la précarité des emplois : le droit d’alerte sociale</i>	84
<b>4 – Le contrat de travail à temps partagé</b>	<b>84</b>
<b>5 – Le contrat de travail à temps partiel</b>	<b>84</b>
<b>6 – Le contrat de travail intermittent</b>	<b>85</b>
<b>7 – Le contrat de travail saisonnier</b>	<b>85</b>
<b>8 – Le contrat de chantier ou d’opération</b>	<b>86</b>
<b>9 – Le contrat de mission à l’exportation</b>	<b>86</b>
<b>10 – Le CDD senior</b>	<b>87</b>
<b>11 – Le CDD à objet défini</b>	<b>87</b>

<b>12 – Le contrat étudiant au sein des établissements publics d’enseignement supérieur</b>	<b>88</b>
<b>13 – Le parcours emploi compétences (PEC)</b>	<b>88</b>
<b>Chapitre 9 – La rupture du contrat de travail</b>	<b>91</b>
<b>1 – La rupture amiable</b>	<b>91</b>
<b>2 – La résiliation judiciaire</b>	<b>91</b>
<b>3 – La prise d’acte de la rupture</b>	<b>91</b>
<b>4 – La rupture en cas de force majeure</b>	<b>92</b>
<b>5 – Le départ à la retraite</b>	<b>92</b>
<b>6 – La mise à la retraite</b>	<b>92</b>
<b>7 – La démission</b>	<b>92</b>
<b>8 – La rupture conventionnelle</b>	<b>93</b>
<b>9 – La rupture conventionnelle collective</b>	<b>94</b>
<b>10 – Le licenciement</b>	<b>94</b>
■ <i>Le licenciement pour motif personnel</i>	95
■ <i>Le licenciement pour motif économique</i>	95
a) <i>La prévention des licenciements économiques</i>	96
b) <i>Les mesures d’accompagnement des licenciements économiques</i>	97
c) <i>Les procédures de licenciement pour motif économique</i>	99
■ <i>Le contentieux des licenciements</i>	99
<b>11 – Les obligations consécutives à la rupture</b>	<b>101</b>
■ <i>Le préavis</i>	101
■ <i>Les indemnités de rupture</i>	101
■ <i>Le certificat de travail</i>	102
■ <i>Le reçu pour solde de tout compte</i>	103
■ <i>L’attestation d’assurance chômage</i>	103
■ <i>Les formalités consécutives à la rupture</i>	103

<b>Chapitre 10 – La durée du travail</b>	<b>105</b>
<b>1 – La durée du travail</b>	<b>105</b>
■ <i>Le travail effectif</i>	105
■ <i>Les astreintes</i>	106
■ <i>Les équivalences</i>	107
■ <i>Les durées maximales de travail</i>	107
■ <i>La durée légale et les heures supplémentaires</i>	108
■ <i>L'horaire collectif et l'horaire individualisé</i>	110
■ <i>La récupération des heures perdues</i>	111
■ <i>L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</i>	111
■ <i>Les conventions de forfait</i>	112
■ <i>Le travail de nuit</i>	114
■ <i>Le travail à temps partiel</i>	115
■ <i>Le travail intermittent</i>	117
■ <i>Le télétravail</i>	118
<b>2 – Le repos quotidien</b>	<b>118</b>
<b>3 – Le repos hebdomadaire</b>	<b>118</b>
<b>4 – Les jours fériés</b>	<b>119</b>
<b>5 – La journée de solidarité</b>	<b>120</b>
<b>Chapitre 11 – Les congés</b>	<b>121</b>
<b>1 – Les congés payés annuels</b>	<b>121</b>
■ <i>Le droit à congé et la durée des congés</i>	121
■ <i>La période de congés et l'ordre des départs</i>	122
■ <i>Les règles de fractionnement et de report</i>	123
■ <i>L'indemnité de congés payés</i>	123

<b>2 – Les congés spéciaux</b>	<b>124</b>
■ <i>Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale</i>	124
a) Les congés pour événements familiaux	124
b) Le congé de solidarité familiale	125
c) Le congé de proche aidant	126
d) Le congé sabbatique	127
■ <i>Les congés pour engagement associatif, politique ou militant</i>	128
a) Le congé mutualiste de formation	128
b) Le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen	128
c) Le congé pour catastrophe naturelle	128
d) Le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	129
e) Le congé de représentation	130
f) Le congé de solidarité internationale	130
g) Le congé pour acquisition de la nationalité	131
h) Les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	131
i) La réserve opérationnelle et le service national	132
j) La réserve dans la sécurité civile, les opérations de secours et la réserve sanitaire	132
■ <i>Le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</i>	133
<b>3 – Le compte d'engagement citoyen (CEC)</b>	<b>134</b>
<b>4 – Le compte épargne-temps (CET)</b>	<b>136</b>
<b>Chapitre 12 – Le salaire et la participation</b>	<b>137</b>
<b>1 – Les éléments du salaire</b>	<b>137</b>
■ <i>Salaire de base</i>	137
■ <i>Accessoires du salaire</i>	137
<b>2 – La fixation du salaire</b>	<b>138</b>
■ <i>Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)</i>	138
■ <i>Le salaire minimum conventionnel</i>	138

<b>3 – Le paiement du salaire</b>	<b>139</b>
■ <i>Le mode et le lieu de paiement</i>	139
■ <i>La mensualisation</i>	139
■ <i>Le bulletin de paie</i>	139
<b>4 – La protection des salaires</b>	<b>140</b>
■ <i>La protection contre les créanciers de l'employeur</i>	140
■ <i>La protection contre les créanciers du salarié</i>	140
<b>5 – La participation, l'intéressement et l'épargne salariale</b>	<b>140</b>
■ <i>La participation</i>	140
■ <i>L'intéressement</i>	141
■ <i>Le plan d'épargne entreprise (PEE)</i>	141
■ <i>Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</i>	142
■ <i>Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</i>	142
■ <i>Le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE)</i>	142
■ <i>L'actionnariat salarié</i>	143
■ <i>La prime de partage de la valeur</i>	143
■ <i>Les dispositifs de partage de la valeur</i>	144
<b>Chapitre 13 – Le travail des femmes</b>	<b>145</b>
1 – <i>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	145
2 – <i>La protection de la femme enceinte ou mère de famille</i>	146
<b>Chapitre 14 – Le travail des jeunes</b>	<b>147</b>
1 – <i>La qualification de jeunes travailleurs</i>	147
2 – <i>Les dispositions particulières aux jeunes</i>	147
<b>Chapitre 15 – La santé, la sécurité et les conditions de travail</b>	<b>149</b>
1 – <i>Les dispositions générales en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail</i>	149
2 – <i>Les principes généraux de prévention en santé au travail</i>	150

<b>3 – La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE)</b>	<b>151</b>
<b>4 – Les droits d’alerte</b>	<b>152</b>
<b>5 – La prévention de la pénibilité</b>	<b>152</b>
<b>6 – La protection contre le harcèlement sexuel ou moral</b>	<b>153</b>
<b>7 – Le service de santé au travail</b>	<b>153</b>
<b>8 – Le service social du travail</b>	<b>154</b>
<b>Chapitre 16 – La représentation collective</b>	<b>155</b>
<b>1 – Les syndicats professionnels</b>	<b>155</b>
■ <i>La définition du syndicat</i>	155
■ <i>La constitution des syndicats</i>	155
■ <i>La représentativité syndicale</i>	156
a) <i>Les critères de représentativité syndicale</i>	156
b) <i>La mesure de la représentativité syndicale</i>	156
c) <i>La représentativité syndicale selon les niveaux de négociation</i>	157
■ <i>La section syndicale</i>	157
■ <i>Le délégué syndical</i>	158
■ <i>Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale</i>	159
■ <i>La représentativité patronale</i>	159
■ <i>La contribution au dialogue social</i>	160
<b>2 – Le comité social et économique (CSE)</b>	<b>160</b>
■ <i>Le seuil d’effectif</i>	160
■ <i>La détermination de l’effectif</i>	161
■ <i>L’élection des membres de la délégation du personnel du CSE</i>	161
■ <i>La composition du CSE et la durée du mandat de ses membres élus</i>	162
■ <i>Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés</i>	163
■ <i>Les attributions du CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés</i>	163

■ <i>Le fonctionnement du CSE</i>	167
a) <i>Les dispositions communes</i>	167
b) <i>Les dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés</i>	169
c) <i>Les dispositions particulières aux entreprises d'au moins 50 salariés</i>	169
■ <i>Les structures en cas de pluralité d'établissements</i>	171
■ <i>Les représentants de proximité</i>	171
■ <i>Le conseil d'entreprise</i>	171
<b>3 – La protection des représentants du personnel</b>	<b>172</b>
<b>4 – La représentation des salariés et employeurs des TPE</b>	<b>173</b>
<b>Chapitre 17 – Le conseil de prud'hommes (Les conflits individuels)</b>	<b>175</b>
<hr/>	
1 – <i>L'organisation du conseil de prud'hommes</i>	175
2 – <i>La désignation des conseillers prud'hommes</i>	176
3 – <i>Le statut des conseillers prud'hommes salariés</i>	177
4 – <i>Le défenseur syndical</i>	177
5 – <i>La compétence du conseil de prud'hommes</i>	177
6 – <i>La procédure prud'homale</i>	178
<b>Chapitre 18 – Les conflits collectifs</b>	<b>181</b>
<hr/>	
1 – <i>La grève</i>	181
2 – <i>Le lock-out</i>	183
3 – <i>Le règlement des conflits collectifs</i>	184
<b>Chapitre 19 – Le régime général de la Sécurité sociale</b>	<b>185</b>
<hr/>	
1 – <i>L'organisation du régime général de la Sécurité sociale</i>	185
■ <i>Le financement du régime général de la Sécurité sociale</i>	186
■ <i>L'affiliation et l'immatriculation</i>	186

<i>2 – Les prestations de la branche maladie</i>	<b>187</b>
<i>3 – Les prestations de la branche vieillesse</i>	<b>188</b>
<i>4 – Les prestations de la branche familiale</i>	<b>190</b>
<i>5 – La protection universelle maladie (PUMA)</i>	<b>191</b>
<i>6 – Le revenu de solidarité active (RSA)</i>	<b>191</b>
<i>7 – La prime d'activité (PA)</i>	<b>191</b>

## **Chapitre 20 – La prévoyance complémentaire et la retraite complémentaire** **193**

---

<i>1 – La prévoyance complémentaire</i>	<b>193</b>
■ <i>La complémentaire frais de santé</i>	193
■ <i>La complémentaire prévoyance</i>	194
■ <i>Les organismes assureurs</i>	194
■ <i>La portabilité des garanties santé et prévoyance</i>	194
<i>2 – La retraite complémentaire</i>	<b>195</b>

## **Chapitre 21 – Le chômage** **197**

---

<i>1 – Le régime d'assurance chômage</i>	<b>197</b>
■ <i>Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi</i>	198
a) <i>Le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)</i>	198
b) <i>L'offre raisonnable d'emploi (ORE)</i>	198
c) <i>Le contrôle de la recherche d'emploi et les sanctions</i>	199
■ <i>L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)</i>	200
■ <i>L'exercice d'une activité réduite ou conservée</i>	202
■ <i>Les droits rechargeables</i>	203
■ <i>Les droits des salariés « multi-employeurs »</i>	203
■ <i>Les droits sociaux des chômeurs</i>	203
<i>2 – Le régime de solidarité : l'allocation de solidarité spécifique (ASS)</i>	<b>203</b>
<i>3 – Le régime d'activité partielle</i>	<b>204</b>

## Liste des abréviations utilisées

ACOSS	Agence centrale des organismes de Sécurité sociale
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARRCO	Association des régimes de retraites complémentaires
CAF	Caisse d'allocations familiales
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CEC	Compte d'engagement citoyen
CET	Compte épargne-temps
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
C2P	Compte professionnel de prévention
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OPCO	Opérateur de compétences
PEC	Parcours emploi compétences
PEE	Plan d'épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprise
PERE	Plan d'épargne retraite d'entreprise
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PUMA	Protection maladie universelle
RSA	Revenu de solidarité active
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
UCANSS	Union des caisses nationales de Sécurité sociale
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

## Chapitre 1

# Les sources du droit du travail

---

*Les sources du droit du travail sont multiples : étatique, conventionnelle, contractuelle, jurisprudentielle, communautaire. Elles sont d'importance inégale mais concourent toutes à définir le droit applicable aux relations entre les employeurs et les salariés.*

Le droit du travail régit les relations de travail entre employeurs et salariés.

Il peut se définir comme l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire. Il régit à la fois les aspects individuels du travail nés du contrat de travail (la formation du contrat de travail, la rémunération, le licenciement...) et les aspects collectifs du travail (les institutions représentatives du personnel, le droit à la négociation...).

La relation contractuelle étant largement favorable à l'employeur, le but du droit du travail est de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur. Le droit du travail est le droit protecteur du salarié. Il a pour but l'amélioration de la condition salariale.

Le droit du travail s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé, ainsi qu'aux salariés du secteur public ou nationalisé à caractère industriel ou commercial non soumis à un statut particulier. Les fonctionnaires ont un régime particulier : le statut de la fonction publique. Ils dépendent du droit administratif.

Le droit du travail a les caractéristiques suivantes :

- un droit récent : il est né au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle ;
- un droit autonome : il a ses propres tribunaux ;
- un droit évolutif : il a d'abord été un droit octroyé pour devenir essentiellement un droit négocié. Il s'adapte à l'évolution sociale et économique.

## 1 L'évolution historique du droit du travail

<b>L'ancien régime</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De l'Antiquité (l'esclavage) au Moyen Âge (le servage) le travailleur n'a aucun droit. Avec l'apparition des corporations au XI<sup>e</sup> siècle la situation s'améliore légèrement pour les compagnons et apprentis.</li> </ul>
<b>La révolution française de 1789</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La révolution française de 1789 pose le principe fondamental de la liberté du travail (décret Allarde). En conséquence elle interdit tout groupement professionnel (loi Le Chapelier). Elle libère l'individu mais isole le travailleur face à l'employeur.</li> <li>La révolution industrielle accentue la détérioration de la situation du travailleur (salaire, conditions de travail, hygiène...), d'où la nécessité d'une législation protégeant ce dernier.</li> </ul>
<b>La naissance de la législation sociale</b>	
<b>1841</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduction de la durée du travail des enfants.</li> </ul>
<b>1864</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaissance du droit de grève.</li> </ul>
<b>1874</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de l'inspection du travail.</li> </ul>
<b>1884</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaissance de la liberté syndicale.</li> </ul>
<b>1906</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code du travail – Institution du repos hebdomadaire obligatoire.</li> </ul>
<b>1928</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création des assurances sociales.</li> </ul>
<b>1936</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accords de Matignon : semaine de 40 h – 2 semaines de congés payés – délégués du personnel.</li> </ul>
<b>1945</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de la Sécurité sociale – Institution des comités d'entreprise.</li> </ul>
<b>1950</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi sur les conventions collectives – Création du SMIG.</li> </ul>
<b>1956</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 semaines de congés payés.</li> </ul>
<b>1958</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de l'assurance chômage (UNEDIC et ASSEDIC).</li> </ul>
<b>1962</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retraite complémentaire pour tous les salariés.</li> </ul>
<b>1967</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation aux résultats – Création de l'ANPE.</li> </ul>
<b>1968</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accords de Grenelle : revalorisation des salaires ; reconnaissance de la section syndicale.</li> </ul>
<b>1969</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 semaines de congés payés.</li> </ul>
<b>1971</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi sur la formation professionnelle continue.</li> </ul>
<b>1978</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi sur la mensualisation des salaires.</li> </ul>
<b>1982</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semaine de 39 heures – 5 semaines de congés payés – Retraite à 60 ans – Lois Auroux.</li> </ul>
<b>2000</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> janvier 2000 : passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.</li> </ul>
<b>2002</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> janvier 2002 : passage aux 35 heures pour les entreprises de 20 salariés et moins.</li> </ul>
<b>2003</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réforme du système de retraite.</li> </ul>
<b>2004</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.</li> </ul>
<b>2005</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.</li> </ul>