**SOMMAIRE gÉnÉral du cours**

***"Droit social et Gestion du Personnel"***

**TOME 1**

**Introduction**

◼ Présentation de la matière et bibliographie générale.

◼ Chapitre I - Histoire et évolution du droit du travail.

◼ Chapitre II - Les sources externes du droit du travail.

◼ Chapitre III - Les sources nationales du droit du travail.

◼ Chapitre IV - Les conflits de sources.

**Partie I**

**L'encadrement structurel du droit du travail**

**Titre 1**

**Les institutions représentatives du personnel**

◼ **avant propos**

◼ Chapitre I - Les anciens délégués du personnel.

◼ Chapitre II - Les anciens comités d’entreprise.

◼ Chapitre III - Le Comité Social et Economique.

◼ Chapitre IV - Le droit syndical dans l’entreprise.

**Titre 2**

**l'administration du travail**

◼ **avant propos**

◼ Chapitre I - L’inspection du travail.

◼ Chapitre II - Le service public de l’emploi.

**Titre 3**

**Les juridictions du travail**

◼ **avant propos**

◼ Chapitre I - Une juridiction spécialisée : « Les Conseils de Prud’hommes ».

◼ Chapitre II - Le contentieux prud’homal du travail.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**TOME 2**

**Partie II**

**La vie professionnelle du salarie**

**Titre 1**

**L’entrée dans l’emploi**

◼ Chapitre I - Le recrutement.

◼ Chapitre II - Le choix du contrat de travail.

◼ Chapitre III - Les clauses du contrat.

**Titre 2**

**La mise en place des conditions d’emploi**

◼ Chapitre I - La durée du travail.

◼ Chapitre II - Les périodes de congés dans l’entreprise.

◼ Chapitre III - L’hygiène et la sécurité des travailleurs dans l’entreprise.

◼ Chapitre IV - La formation des salariés.

◼ Chapitre V - Le salaire.

◼ Chapitre VI - La participation et l’intéressement.

**Titre 3**

**Les incidents sociaux**

◼ Chapitre I - La maladie et l’accident.

◼ Chapitre II - La maternité.

◼ Chapitre III - La grève et le lock-out.

◼ Chapitre IV - Les modifications du contrat de travail.

**Titre 4**

**La fin de la relation de travail**

◼ Chapitre I - La rupture de la relation de travail.

◼ Chapitre II - Le licenciement.

◼ Chapitre III - La rupture conventionnelle de la relation de travail.

◼ Chapitre IV - La retraite.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Partie III**

**La sécurité sociale**

◼ Historique de la protection sociale.

**Titre 1**

**Les structures de la sécurité sociale**

**Titre 2**

**Les prestations**

◼ Bibliographie.

**Plan DETAILLE du cours**

**de**

**Droit social et gestion du personnel**

#### Introduction

**Chapitre I** - Historique **et évolution du droit du travail.**

◼ Section I - L'ancien régime.

A. L'esclavage

B. Le servage

C. Corporatisme et compagnonnage

◼ Section II - La révolution de 1789 et la mise en place du code civil de 1804.

A. Le droit révolutionnaire

B. La perception civiliste du travail

◼ Section III - La révolution industrielle et l'émergence d'une législation industrielle (1840 - 1909).

◼ Section IV - La codification et la création progressive d'une législation sociale (1910 - 1935).

◼ Section V - Le front populaire ou la reconnaissance des droits fondamentaux du salarié (1936).

◼ Section VI - La parenthèse Vichyste (1940 - 1944).

◼ Section VII - Un droit conquérant (1945 - 1980).

A. La libération

B. La IVème République

C. Les débuts de la Vème République

D. Mai 1968

E. La crise économique des années 1970

◼ Section VIII - Du 10 mai 1981 au droit du travail contemporain : de la fin des illusions à la maturité juridique.

A. De 1981 à 1984 : Utopisme et générosité

B. A partir de 1984 : A la recherche de solutions équilibrées

◼ Section IX - Prospective : Un droit en recherche permanente de nouvelles logiques sociales.

1. Des textes en évolution permanente.
   * + 1. Les Ordonnances sociales.
2. Un double contrôle parlementaire.
3. L’usage des Ordonnances en droit du travail.
   * + 1. Les principales modifications.
       2. Le calendrier des réformes.
       3. La crise de la Covid 19.
4. Les évolutions du Code du travail.
   * + 1. Le processus de modernisation.
       2. La simplification du droit.

Bibliographie du Chapitre

**Chapitre II – Les sources externes du droit du travail.**

◼ Section I - Le droit international général.

A. Le rôle de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.).

* + - 1. Mise en place
      2. Rôle
      3. Pouvoir de sanction.
      4. Perspectives.

B. Les traités bilatéraux ou multilatéraux

C. Les partenaires sociaux au niveau international

◼ Section II - Le droit social Européen : vers une Europe sociale ?

A. L'Europe non communautaire : le Conseil de l'Europe.

1. L'institution.
2. Les principaux textes générés par le conseil de l'Europe.

*a.* *La convention européenne des droits de l'homme*.

a1- Les recours devant la cour

a2- Le contenu social de la convention

a3- La jurisprudence de la Cour Européenne des droits de l’Homme

*b. La Charte sociale européenne.*

*c. Le code européen de la sécurité sociale.*

Conclusion

B. L'Europe communautaire : De la Communauté Economique Européenne (C.E.E.) à l'Union Européenne (U.E.)

1. La dimension sociale des traités

*a. Le Traité de Rome du 25 mars 1957.*

a1. Le contenu social du Traité.

a2. Les évolutions de l’application du Traité dans le domaine social.

*b. L’Acte Unique Européen.*

*c. Le sommet de Strasbourg et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux.*

c1. Le contenu de la Charte communautaire des droits sociaux.

c2. La valeur juridique de la Charte communautaire des droits sociaux.

*d. Le Traité de Maastricht.*

*e. Le Traité d’Amsterdam.*

*f. Le sommet de Luxembourg.*

*g. Le Traité de Nice et la Charte des droits fondamentaux de l’Union.*

*h. Le projet de Constitution européenne.*

*i. Le Traité modificatif de Lisbonne.*

2. Le rôle social des structures communautaires.

*a. Les institutions principales.*

a1- Les conseils de l’Union Européenne

a2- La commission de l’Union Européenne

a3- Le Parlement Européen

a4- La Cour de justice de l’Union Européenne

*b. Les structures complémentaires.*

b1- *Les structures institutionnelles*

b2- *Les structures européenne de représentation des partenaires sociaux.*

3. Le droit social européen positif.

*a. Le droit social communautaire dominant.*

a1 - La libre circulation des salariés et la liberté d'accès au travail.

a2 - L’égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

a3 - La santé et la sécurité.

a4 - La restructuration des entreprises.

a5 - La protection sociale.

a6 - Les contrats individuels de travail.

a7 - La protection des droits des personnes.

a8 - La participation des travailleurs à la vie de l’entreprise.

*b. Le droit social européen embryonnaire.*

b1- La négociation collective.

b2- La formation des salariés.

b3- L'emploi.

b4- La durée du Travail et les congés.

b5- Le travail des jeunes.

**Conclusion**

**Bibliographie du Chapitre**

**Chapitre III – Les sources nationales du droit du travail.**

◼ Section I - Les sources d'origine étatique.

A. Les bases constitutionnelles du Droit du travail.

1. La constitution de 1958
2. La jurisprudence du Conseil Constitutionnel

B. Les autres sources Etatiques.

1. Les lois sociales.
2. Les règlements sociaux.

◼ Section II - Les sources intermédiaires : une jurisprudence éclatée.

A. Le contentieux prud’homal.

B. Les autres contentieux sociaux.

1. Le contentieux de l’ordre judiciaire.

2. Le contentieux pénal.

3. Le contentieux public.

◼ Section III - Les sources professionnelles.

A. Le droit Conventionnel du travail.

1. Le droit commun de la négociation collective.

*a. Évolution historique.*

a1 - La convention collective inspirée par le Code Civil.

a2 - La légalisation des conventions collectives.

a3 - L’essor des conventions collectives.

a4 - L'évolution des conventions sous la IVème République.

a5 - L'évolution des Conventions collectives sous la Vème République.

b. *Le droit positif.*

b1 - Champ d'application.

b2 - La conclusion de la convention ou de l'accord.

b3 - Le contenu de la convention ou l'accord.

b4 - L'application de la convention.

b5 - Le contrôle et les sanctions.

b6 – L’Observatoire départemental d’appui à la négociation.

2. La négociation collective dans l'entreprise.

*a. Dispositions communes à toutes les négociations.*

a1 - L’objet de la négociation.

a2 - Le cadre de la négociation.

a3 - Le déroulement de la négociation.

a4 - Les cas particuliers des accords non conformes.

a5 - Le cas particulier des accords dérogatoires.

*b - La négociation annuelle obligatoire.*

b1 - *L’obligation de négocier.*

b2 - *La procédure de négociation.*

3. Les conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels.

*a. Règles générales.*

*b. L'extension.*

b1 - Conditions.

b2 - Procédure.

b3 - Les effets.

*c. L'élargissement.*

*d. Les conventions européennes*

*e. La réforme Macron du code du travail.*

B. Le contrat de travail.

C. Le règlement intérieur.

1. Domaine d'application.
2. Contenu.

*a. Les mesures d'hygiène et de sécurité*

*b. Les règles relatives à la discipline*

*c. Clauses non prévues par la loi*

3. Mise en place.

*a. Consultations*

*b. Publicité*

*c. Contrôle*

D. Les coutumes et usages professionnels.

1. Les usages applicables aux salariés.
2. La valeur de l’usage en droit du travail.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre IV – Les conflits de sources.**

◼ Section I - L'ordre public en droit du travail

A. L'ordre public général

B. L'ordre public social

1. La lecture traditionnelle de l’Ordre public social.

2. Les mutations de l’Ordre public social.

*a. La division en blocs thématiques.*

*b. La généralisation des accords majoritaires.*

◼ Section II - Les accords dérogatoires

1. Les dérogations issues de la loi Auroux du 13.11.1982.
2. Les dérogations issues de la loi Fillon du 4.05.2004.

◼ Section III - La flexibilité de dérégulation

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Partie I :**

**L'encadrement structurel du droit du travail**

**Titre 1 Les institutions représentatives du personnel**

Avant-propos

**Chapitre I - Les délégués du personnel.**

◼ Section I - Conditions de mise en place des délégués du personnel

A. Etablissements concernés

1. Secteurs d'activités.

2. Nombre de salariés.

B. Mode de désignation

1. Dispositif général.

2. Les élections partielles.

3. Le cas particulier de la délégation du personnel.

◼ Section II - Conditions d'exercice des fonctions de délégué du personnel

A. Attributions

1. Les attributions spécifiques

*a. Les attributions principales.*

*b. Les attributions complémentaires.*

2. Les attributions supplétives

B. Moyens

◼ Section III - La protection des délégués du personnel

A. Domaine

B. Procédure

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Chapitre II - **Le Comité d’entreprise**.

◼ Section I - Conditions de mise en place du Comité d'Entreprise

A. Etablissements concernés

B. Composition

◼ Section II - Fonctionnement du Comité d'Entreprise.

A. Attributions.

1. Sociales et culturelles

2. Economiques et financières

*a. L’obligation d’information.*

*b. L’obligation de consultation.*

3. En matière de travail et d'emploi

B. Moyens

1. Personnalité juridique

2. Ressources financières

3. Matériel et personnel

4. Assistance par des experts

5. Le Bilan social

C. Organisation

1. Règlement intérieur

2. Organes du Comité

3. Réunions

D. Protection des membres du comité d'entreprise

◼ Section III - Les instances et représentants issus du comité d'entreprise.

A. Commissions internes du comité.

1. Facultatives

2. Obligatoires

B. Comité interentreprises.

C. Comité Central d'entreprise et Comité central d’établissement

1. Composition du CCE.

2. Fonctionnement du CCE.

3. Répartition des attributions.

D. Le Comité de groupe.

1. Mise en place.

2. Composition.

3. Fonctionnement.

E. Le Comité d’entreprise européen.

**Chapitre III - Le Comité Social et Economique (CSE).**

◼ Section 1. Mise en place.

A. Mise en place transitoire.

1. Entreprises pourvues d'IRP au 23.09.2017.

*a. La variabilité du déploiement du CSE.*

a1. Protocole préélectoral conclu avant le 23.09.2017.

a2. Mandats se terminant entre le 23.09.2017.

a3. Mandats se terminant entre le 1.01.2018 et le 31.12.2018.

a4. Mandats se terminant à partir du 1.01.2019.

*b. Le cas particulier du transfert d'entreprise.*

*c. Le transfert des biens des IRP.*

2. Entreprises dépourvues d'IRP.

B. Les différents niveaux de mise en place.

1. Le CSE dans l'entreprise.

2. Le CSE au niveau d'une Unité Économique et Sociale.

3. Le cas particulier des entreprises à établissements distincts.

*a. Conditions de mise en place*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/15)

*b. Le CSE d'établissement et le CSE central d'entreprise.*

b1. Le CSE d'établissement.

b2. Le CSE central d'entreprise (CSECE)[.](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/18)

*c. Le partage des fonctions entre le CSE central d'entreprise et les CSE d'établissement**.*

C. Les élections du CSE.

1. Le procès-verbal de carence.

2. La mise en place élective.

*a. L'organisation des élections.*

*b. La mise en œuvre du protocole pré-électoral.*

*c. Le scrutin.*

*d. Les résultats du vote.*

D. Les seuils d'effectifs.

1. Les entreprises concernées.

2. La mise en œuvre des seuils d'effectif.

*a. La mise en place d'un CSE à attributions réduites*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/30)

*b. Le passage d'un CSE à attributions réduite à un CSE à attributions étendues.*

*c. La mise en place d'un CSE à attributions étendues.*

*d. Les autres seuils d'effectifs.*

◼ Section 2. La composition du CSE.

A. Le modèle du Comité d'Entreprise.

1. La présidence du CSE.

2. La délégation du personnel.

3. Le représentant syndical au CSE.

B. La limite des mandats.

C. Le seuil de 50 salariés.

1. La mission réduite du CSE en dessous de 50 salariés.

*a. Les moyens*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/42)

*b. Les attributions*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/43)

2. La mission générale du CSE.

*a. L'intérêt des salariés**.*

*b. Les obligations de consultation du CSE.  
 c. Les missions du CSE liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.*

*d. Les commissions internes du CSE.*

d1. La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

d2. Les autres commissions.   
 *e. Le cas particulier des accords d'entreprise.*

◼ Section 3. L'information et la consultation du CSE.

A. La négociation des prérogatives du CSE.

1. Le champ obligatoire de l'ordre public.

2. Le champ ouvert de la négociation.

3. Les règles supplétives en cas d'échec de la négociation.

B. L'adaptation à l'entreprise

C. Le recours à un expert.

◼ Section 4. Les moyens budgétaires du CSE.

A. La subvention de fonctionnement.

1. Le relèvement du taux de subvention[.](http://auteur.unjf.fr/activity/8543/Editer/61)

2. L’assiette de la subvention de fonctionnement.

3. L'usage de la subvention.

B. La contribution aux activités sociales et culturelles.

Bibliographie de la leçon

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre IV - Le droit syndical dans l’entreprise**

◼ Histoire du syndicalisme en France

A. Syndicats de salariés

1. La CGT et la CGT-FO.

2. La CFTC et la CFDT.

3. Les autres familles syndicales.

B. Les syndicats d’employeurs

◼ Section I - La section syndicale

1. Mise en place dans l’entreprise.
   * 1. L’ancien système d’évaluation de la représentativité.
     2. La réforme de la représentativité syndicale.

*a. Un débat constant.*

*b. La réforme de la représentativité.*

b1. Les critères de la représentativité.

b2. Appréciation de la représentativité.

b3. Le représentant de la section syndicale.

B. Attributions et moyens de la section syndicale.

1. Statut de la section syndicale.

2. Possibilités d'action.

*a. Pour toutes les entreprises*

*b. A partir d'un seuil d’effectif*

◼ Section II - Les délégués syndicaux

A. Conditions de mise en place des délégués syndicaux

1. Etablissements concernés.

2. Nombre de délégués.

3. Mode de désignation.

B. Conditions d'exercice des fonctions de délégué syndical.

1. Attributions.

2. Moyens

3. La protection des délégués syndicaux.

### Bibliographie commune à l'ensemble du Titre 1

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Titre II L’ADMINISTRATION DU TRAVAIL**

◼ Avant-propos

**Chapitre I - L’inspection du travail.**

◼ Introduction historique

A. La naissance de l'inspection du travail

1. Premières évocations

2. La loi de 1892

B. L'inspection du travail, au vingtième siècle

1. L'inspection du travail jusqu'à la première guerre mondiale

2. La période de l'après-guerre

3. 1940 - 1944 ; L'inspection du travail dans la tourmente

4. De la libération à nos jours

◼ Section I - Organisation

◼ Section II - Compétences

A. Domaine

1. Une compétence matérielle

2. Une compétence- à l’origine - limitée à certaines activités

3. Une compétence territoriale

B. Missions

1. Une mission de contrôle

2. Une mission de conseil

3. Une mission de conciliation

4. Une mission d'information

◼ Section III - Pouvoirs

A. Un pouvoir d'investigation

1. Le droit de visite

2. Le droit de communication

3. Le droit de prélèvement

B. Un pouvoir de décision

1. Les décisions d'intervention directe

2. Les décisions d'arbitrage

C. Un pouvoir de sanction

1. La notification d'une observation

2. La mise en demeure

3. Le procès verbal

4. Les procédures d’urgence.

*a. La procédure de référés devant le TJ.*

*b. La procédure de la loi du 31 décembre 1991.*

**Annexe : Une profession en crise**

Bibliographie

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Chapitre II - **Le service public de l’emploi**

◼ Section I - Les organismes

A. Le Pôle Emploi.

1. L’Agence Nationale Pour l’Emploi.

2. L’Union Nationale Interprofessionnelle pour l’Emploi Dans l’Industrie et le Commerce (UNEDIC).

* 1. *Mise en place.*
  2. *Le cadre institutionnel.*

b1. Les structures.

b2. Gestion de l’assurance chômage.

b3. Le dispositif français de l’assurance chômage.

3. La nouvelle structure.

B. L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A.)

C. L’Office Français de l’immigration et de l’intégration (OFII).

1. L’entrée en France.
2. La visite médicale.
3. L’accueil et l’assistance.
4. L’aide au retour.
5. L’emploi des Français à l’étranger.
6. La lutte contre l’emploi illégal des étrangers.

◼ Section II - Les moyens financiers

1. Le Fonds national de l'Emploi (F.N.E.)
   * + 1. Le maintien et le développement de l’emploi.
       2. Les alternatives au licenciement.
       3. Les salariés âgés.
       4. Le reclassement et la reconversion.

B. Le Fonds de Développement Economique et Social (F.D.E.S.)

C. Le Fonds Social Européen (F.S.E.)

Bibliographie

**Titre III. Les juridictions du travail**

◼ **Avant-propos**

A. Un contentieux éparpillé

B. La résolution non juridictionnelle de certains litiges

**Chapitre I –**

**Une juridiction spécialisée : « Le Conseil de Prud’hommes ».**

◼ Section I - Organisation

A. Une création généralisée

B. Composition.

1. Une composition professionnelle.

2. Une composition paritaire

3. Une composition à l’origine élective remplacée par une désignation.

a. L’ancien système électif.

b. Le nouveau système de désignation.

C. Statut des conseillers prud'hommes

1. Le statut des conseillers employeurs

2. Le statut des conseillers salariés

◼ Section II - Compétences

A. Compétence d'attribution

B. Compétence territoriale

◼ Section III - Procédure

A. La représentation du salarié devant le Conseil.

B. La demande introductive d'instance

C. La conciliation

D. Le jugement

E. Le barème indemnitaire.

1. Barème d’indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Les planchers et plafonds qui s’imposent au juge.

3. Barème de montants spécifique aux TPE.

4. Cas d’exclusion du barème.

F. Les voies de recours

1. L'opposition

2. L'appel

3. Le pourvoi en cassation

Bibliographie

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre II - Le contentieux non prud’homal du travail**

◼ Section I - En droit Européen

◼ Section II - En droit interne

A- Les juridictions de l’ordre judiciaire

1. Les juridictions civiles

*a. Les nouveaux Tribunaux judiciaires (T. J.) et les anciens Tribunaux de Grande Instance (T.G.I.)*.

*b. Les anciens Tribunaux d'Instance (T.I.)*.

*c. Les anciens Tribunaux des Affaires de la Sécurité Sociale (T.A.S.S.)*.

*d. Le Tribunal de Commerce (T.C.)*.

2. Les juridictions répressives

*a. Principe.*

*b. Applications.*

B. Les juridictions administratives

1. La contestation des décisions administratives individuelles

2. Les litiges ayant une base réglementaire

3. Les litiges entre l'administration et certains de ses agents

### Bibliographie

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Tome 2**

**Partie II : La vie professionnelle du salarié**

**Titre 1. L'entrée dans l'emploi**

**Chapitre I - Le recrutement.**

◼ Section 1 – Le Principe de la liberté de recrutement.

A. Une appréciation difficile

B. Le développement de techniques contestables : les tests ésotériques.

C. Un contrôle limité de la Cour de Cassation.

◼ Section 2 - L'encadrement juridique du recrutement.

A. En droit interne.

1. Le rapport LYON-CAEN de janvier 1992.

2. La loi AUBRY du 31 décembre 1992 : un encadrement limité de la liberté de recrutement.

3. Les réformes récentes.

*a. Le rapport “Belorgey” sur la lutte contre les discriminations.*

*b. La loi du 31 mars 2006 sur l’égalité des chances.*

B. L’apport du droit européen.

◼ Section 3 - Les conséquences du recrutement.

A. La promesse d’embauche.

B. Les déclarations liées à l’embauche.

1. Les anciens dispositifs.

*a. La déclaration préalable d’embauche.*

a1. Les conditions.

a2. Les sanctions du non respect de l'obligation.

*b. La déclaration unique d’embauche.*

b1. Les employeurs concernés.

b2. Les formalités regroupées

b3. La portée de la déclaration unique

2. La déclaration d’embauche.

C- La contractualisation européenne de l’embauche.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Chapitre II - Le choix du type de contrat de travail.**

◼ Section 1 - Le Contrat de principe en droit du travail : le Contrat à Durée Indéterminée (C.D.I.)

A. Le Contrat à Durée Indéterminée « traditionnel ».

1. La mise en place du C.D.I.

2. Les conditions de forme du C.D.I.

a. La liberté des parties.

b. Les contraintes Européennes.

B. L’échec des contrats à Durée Indéterminée « précaires ».

1. Le Contrat « Nouvelles Embauches » (CNE).

a. Champ d’application.

b. Mise en place.

c. Rupture du contrat et garanties du salarié.

2. L’échec de la mise en place du Contrat « Première Embauche » (CPE).

C. Le CDU intérimaire.

1. La forme du contrat.

2. L’exécution des missions.

◼ Section 2 - Les contrats d’exception

A. Le Contrat à Durée Déterminée et le contrat de travail temporaire.

1. Les cas de recours.

*a. Les principes*

*b. Les cas de recours autorisés*

b1. Le remplacement d’un salarié.

b2. L’accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise.

b3. L’exécution des travaux temporaires par nature et saisonniers.

b4. Les contrats à durée déterminée à objet spécifique.

*c. Les cas de recours interdits*

*d. Les sanctions.*

2. La relation de travail à durée déterminée.

*a. Les conditions de mise en place du contrat.*

*b. La période d’essai.*

*c. La durée du contrat*

c1 - Les contrats à terme précis.

c2 - Les contrats sans terme précis.

*d.* *Le statut des salariés sous contrat à durée déterminée.*

3. Les incidents en cours de contrat.

*a. La suspension du contrat.*

*b. La modification du contrat.*

*c. La rupture anticipée du C.D.D.  
 c1. Les cas de ruptures anticipées.*

*c2. La justification de la rupture anticipée.*

*c3.Les sanctions de la rupture anticipée injustifiée.*

4. La fin « à terme » du C.D.D.

*a. L’arrivée normale du terme.*

*a1. La fin du Contrat de travail.*

*a2. L’indemnité de précarité.*

*b. La poursuite de la relation professionnelle à l’échéance du terme.*

5. Les particularismes du contrat de travail temporaire.

*a. L’entreprise de travail temporaire.*

*b. Les travailleurs temporaires.*

*c. Les conditions d’exécution du contrat de travail temporaire.*

*d. La succession de contrats.*

B. Les autres contrats d’exception.

1. Les contrats stables.

*a. Le contrat à temps partiel.*

*b. Le contrat d'apprentissage.*

*c. Le contrat de mise à disposition.*

*d. Le contrat pour la mixité des emplois et l’égalité.*

*e. Le contrat de représentation statutaire.*

*f. Le contrat de travail international.*

*g. Le contrat d’appui au projet d’entreprise.*

*h. Les contrats intégrés dans d’autres contrats.*

2. Les contrats d’insertion en alternance.

*a. Les anciens contrats d’insertion par l’alternance.*

*b. Le contrat de professionnalisation.*

b1. Un nouveau contrat.

b2. Les parties au contrat.

b3. Les conditions de mise en place.

b4. La formation du salarié.

b5. Le statut du bénéficiaire.

3. Les contrats de lutte contre le chômage

*a. Le contrat de conversion.*

*b. Le contrat de formation.*

*c. Le contrat de sécurisation professionnelle.*

4. Les contrats d’insertion de salariés en grande précarité.

*a. Le contrat unique d’insertion.*

*b. Le contrat d’accompagnement renforcé.*

*c. Les emplois d’avenir.*

5. Le stage en entreprises.

*a. La réforme des droits des stagiaires.*

*b. Les nouvelles règles.*

6. Les contrats supprimés.

* + 1. *Le contrat « jeune en entreprise ».*
    2. *Le contrat emploi-ville.*
    3. *Le contrat de génération, supprimé en 2017.*

◼ **Annexe** – L’extériorisation des emplois : vers une remise en cause du statut du salarié ?

* A propos de la loi Madelin du 11 février 1994.

## Bibliographie du chapitre II

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre III - Le contenu du contrat de travail.**

◼ Section I - Les clauses autorisées

A. Les clauses principales

* 1. *Les clauses organisant une période d’essai.*

a1.Conditions de mise en place.

a2.Conditions d’exécution de la clause.

a3. La rupture par l’employeur.

2. La clause de non concurrence :

*a. L’obligation de non concurrence pendant la durée du travail*

*b. L’obligation de non concurrence après la cessation du contrat de travail*

b1- *Les conditions de validité d’une clause de non concurrence*

b2 - *L’application de la clause*

b3 - *L’extinction des clauses de non concurrence*

b4 - *La sanction de la violation de l’obligation*

b5 - *Le cas particulier de la clause de non concurrence des V.R.P.*

3. La clause de dédit-formation.

4. La clause de mobilité.

5. La clause de fidélité ou d’exclusivité.

B. Les clauses spécifiques à certaines catégories de salariés.

1. La clause de conscience des journalistes

2. La clause de quotas pour les commerciaux

3. Les clauses relatives aux inventions

4. La clause de survente pour les V.R.P.

C. Les clauses relatives aux avantages en nature.

1. Les clauses relatives à la nourriture

2. Les clauses relatives au logement

3. Le véhicule de fonction

4. Les chèques vacances

5. Les autres clauses

6. Le cas particulier des avantages sociaux.

◼ Section II - Les clauses interdites

A. Les clauses contraires à l’Ordre Public Général

1. Les clauses d’indexation.

2. Les clauses compromissoires.

3. Les clauses couperet.

4. Les autres clauses interdites.

B. Les clauses contraires à l’Ordre Public Social.

C. Les clauses portant atteinte aux libertés fondamentales des personnes.

1. Les clauses de célibat

2. Les clauses contraires à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

3. Les clauses limitant la liberté syndicale

4. Les clauses relatives à l’aspect du salarié

5. Les clauses portant atteinte à la liberté religieuse.

6. Les clauses dites de "transfert de domicile"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Titre II. La carrière professionnelle du salarie**

**Chapitre I - La durée du travail**

◼ Section I - La durée légale du travail

A. Les durées maximales du travail

1. Champs d'application

*a.**Les entreprises concernées*

*b. Les salariés concernés*

2. Les modalités d'évaluation de la durée du travail

*a. La notion de travail effectif*

*b. Les équivalences*

*c. Les dérogations*

3. Les limitations de la durée de travail.

*a.**Journalières*

*b. Hebdomadaires*

B. La répartition de la durée du travail

1. Une répartition collective

1. *Principe*
2. *Les modalités de décompte des heures de travail.*

*c. Exceptions*

b1 - Les travaux en équipes

b2 - Les horaires individualisés

2. Une répartition hebdomadaire

*a. Principe*

*b. Exceptions*

b1. Les anciens dispositifs de modulation.

b2. La réforme du 20 Août 2008.

C. Les cas particuliers d'organisation du temps de travail

1. La journée continue

2. Le travail de nuit

3. Les horaires à temps partiel

*a. Avant la loi de 2000*

*b. Après le nouveau texte*

4. Les systèmes de travail en continu

*a. Le travail par relais*

*b. Le travail par roulement*

*c. Le travail posté ou en équipes successives*

5. Le travail intermittent

6. La récupération des heures perdues.

7. Le compte épargne temps.

◼ Section II - Les heures supplémentaires

A. Notions d'heures supplémentaires

B. Les différents types d'heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires libres.

2. Les heures supplémentaires soumises à conventions.

3. Le temps choisi.

*a. L’ancien dispositif.*

a1. Heures choisies.

a2. Salarié au forfait annuel en heures.

a3. Forfait annuel en jours.

*b. Les nouvelles conventions de forfait.* b1. Le forfait en heures sur la semaine et sur le mois.

b2. Les conventions de forfait sur l’année.

b3. La renonciation à des jours de repos.

4. Le cas particulier du temps partiel.

a. La jurisprudence précédent la loi de 2000.

b. L’apport de la loi du 19.01.2000.

c. Les modifications de la loi du 17.01.2003.

C. Les droits et obligations de l'employeur et du salarié

1. Les pouvoirs de l'employeur

*a. Les droits de l’employeur*

*b. Les contraintes liées à la durée maximale du travail*

2. Les droits du salarié

*a. La majoration de la rémunération*

*b. Repos compensateur*

*c. Le compte épargne temps.*

3. Le cas particulier des cadres.

*a. La jurisprudence précédent la loi de janvier 2000.*

*b. L’apport de la loi du 19 janvier 2000.*

*c. Les modifications de la loi du 17 .01.2003.*

◼ Section III - Le repos hebdomadaire et dominical.

A. Principe

B. Dérogations

1. Au repos hebdomadaire.

*a. Permanentes*

*b.* *Temporaires*

2. Au repos dominical.

*a. Permanentes*

*b. Temporaires*

◼ Section IV - Les jours fériés

A. Les jours fériés et chômés.

B. Les jours fériés ordinaires

C. Le cas particulier de la journée de solidarité

**Chapitre II – Les périodes de congés dans l’entreprise**

◼ Section I - Les congés payés

Historique

A. Droit et obligations des salariés

B. Les conditions d'utilisation

1. L'ouverture des droits

2. La durée des congés

3. La détermination des périodes de congés

4. La rémunération des congés

◼ Section II - Les autres congés

1. Les congés liés à la famille du salarié.

1. Les congés pour événements familiaux

2. Le congé parental d’éducation.

3. Le congé de présence parentale.

4. Le congé de solidarité familiale.

5. Le congé « proche aidant ».

6. Le congé pour don d’ovocytes.

1. Les congés de formation… des congés en voie de disparition.
   1. Le droit individuel au congé pour VAE.
   2. Les droits aux congés supprimés.

a. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

b. Le congé de formation des jeunes travailleurs

C. Le congé sabbatique

D. Le congé de création d'entreprise

E. Le congé permettant l'exercice de fonctions de représentation publiques et électives.

F. Les congés permettant d’exercer une activité d’intérêt général.

##### Chapitre III –

###### L’hygiène et la sécurité des travailleurs dans l’entreprise

Introduction - Domaine d'application

◼ Section I - La protection des salariés dans l'entreprise

A. Les mesures relatives à l'hygiène

1. Les locaux de travail

2. Les boissons et les repas

B. Les mesures relatives à la sécurité

1. La prévention des accidents et des incendies.

2. La formation à la sécurité.

3. L’assistance de l’employeur

C. Le contrôle de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise.

* + 1. La détermination des infractions.
    2. La responsabilité de l'employeur.
    3. La responsabilité du salarié.
    4. L’assistant salarié.

D. Les mesures d'urgence.

1. L'action des salariés.

*a. Le droit de retrait.*

*b. Les lanceurs d’alertes.*

2. L'action du C.S.E.

3. L'action de l'administration du travail.

E. Le contentieux de l’hygiène et de la sécurité dans l’entreprise

1. Les caractéristiques de la faute inexcusable

2. Les responsables de la faute

3. Conséquences de la qualification de la faute inexcusable

◼ Section II – Le remplacement du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) par le Comité Social et Economique (C.S.E.).

A. La mise en place des C.H.S.C.T. et des C.S.E.

1. Les anciens C.H.S.C.T.

*a. Les membres du Comité.*

*b. Modalités de la désignation.*

2. Les nouveaux C.S.E.

*a. Une mise en place variable.*

*b. Une mise en place obligatoire.*

*c. Composition.*

B. Fonctionnement du C.H.S.C.T. et du C.S.E. en matière d’hygiène et de sécurité.

1. Les anciens C.H.S.C.T.

2. Les nouveaux C.S.E.

*a. L’analyse des risques professionnels.*

*b. Les contrôles et consultations.*

*c. Le droit d’alerte.*

*d. Les autres fonctions du C.S.E.*

C. Les attributions respectives du C.H.S.C.T. et du C.S.E.

1. Les attributions des anciens C.H.S.C.T.

2. Les attributions des nouveaux C.S.E.

*a. Les attributions principales.*

*b. Pour les entreprises d'au moins 300 salariés.*

D. Statut des membres du C.H.S.C.T. et du C.S.E.

1. Statut des membres des anciens C.H.S.C.T.

2. Le statut des membres des nouveaux C.S.E.

*a. Heures de délégation.   
 b. Formation.*

*c. Réunions.*

◼ Section III – Les services de santé au travail et la médecine du travail dans l'entreprise

A. Organisation et compétence des services de santé au travail.

1. Les services de santé au travail d’entreprise.

2. Le service de santé au travail interentreprises.

3. Le service de santé inter établissements d'entreprise.

4. Le service de santé commun à une unité économique et sociale.

B. Le médecin du travail.

l. Statut.

2. Fonctions.

3. Les examens médicaux.

4. Les missions en milieu de travail.

Bibliographie

**Chapitre IV - La formation des salariés**

Introduction - Historique

◼ Section I - La formation professionnelle initiale

A. L'apprentissage

1. Le cadre juridique du contrat d'apprentissage

*a. Conditions de validité du contrat*

*b. Durée du contrat*

*c. Fin du contrat*

*d. Les cas particuliers.*

2. Le statut de l'apprenti.

*a. L'acquisition d'une formation*

*b. Les conditions d'emploi*

3. La rémunération de l'apprenti.

4. Le cas particulier de « l’apprentissage junior ».

B. Les autres types de formations en alternance

1. Les contrats associant emploi et complément de formation

*a. Avant la réforme du 4 Mai 2004.*

a1. Contrat de qualification

a2. Contrat d'adaptation

a3. Contrat d'orientation

*b. Après la réforme du 4 Mai 2004.*

2. Les stages de formation

*a. Les anciens Contrats emploi solidarité (C.E.S.).*

*b. L’ancien Contrat local d'orientation.*

*c. Stage d'adaptation ou d'accès à l'emploi*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/1302/Editer/22)

*d. Action d'insertion et de formation*[*.*](http://auteur.unjf.fr/activity/1302/Editer/23)

◼ Section II - La formation professionnelle continue

A. Le dispositif français de formation des salariés

1. La gouvernance nationale de la formation.

*a. Le rôle majeur de France compétences.*

a1. La mission principale de FC.

a2. Les autres missions de FC.

*b. Les URSSAF.*

*c. Les opérateurs de compétence.*

*d. La Caisse des dépôts et consignations.*

2. Les différents types de congés de formation.

*a. Le Projet de Formation Professionnel (FTP).*

*b. Le droit personnel à la formation préfinancée.*

b1. L’ancien Droit Individuel à la Formation.

b2. Le compte personnel de formation.

1. *Les autres types de congés.*

c1. Les congés de formation supprimés.

c2. Le droit à congé VAE.

3. Le plan de développement des compétences.

*a. Les droits et obligations de l’employeur.*

*b. Contenu du plan.*

b1. L’ancien plan de formation.

b2. Le nouveau Plan de développement des compétences.

4. L’intervention des représentants du personnel dans la mise en place de la formation.

B - Le financement des actions de formation

1. La participation des entreprises de moins de 10 salariés entreprises à la formation des salariés.

2. La participation des entreprises de plus de 10 salariés au financement de la formation.

*a. L’évaluation de la participation*

*b. Répartition de la participation*

b1 - Sur la base de la loi de 2014.

b2 - Sur la base de la loi de 2018.

1. *La formation générale des salariés*

3. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

4. Les aides de l’Etat.

*a. Les Engagements de Développement de la Formation (E.D.D.F.).*

*b. Les conventions FNE.*

*c. Le crédit d’impôt formation.*

◼ Section 3 : Actualité juridique : La Loi du 5 Septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

A. La formation du salarié

1. Le compte personnel de formation.

2. Un CPF en euros.

3. Le rôle des organismes financiers.

4. L’abondement sanction.

5. L’autonomie de l’employeur.

6. Les formations certifiantes.

7. La simplification du départ en formation et la maitrise du parcours.

8. Le CPF « Transitions professionnelles ».

B. Le plan de développement des compétences.

C. La reconversion ou promotion par l’alternance.

D. La suppression des congés de formation.

E. L’évolution des actions de formation.

F. L’aménagement des financements.

1. La Contribution à la Formation Professionnelle (CSP)[.](http://auteur.unjf.fr/activity/1300/Editer/56)

2. Le réaménagement de la taxe d’apprentissage.

3. Les versements.

G. La nouvelle gouvernance de la formation.

1. France compétence.

2. Les URSSAF.

3. Les opérateurs de compétences.

4. La Caisse des dépôts et consignations.

H. L’évolution des mesures d’accompagnement des carrières.

I. Le contrat d’apprentissage.

1. L’entrée en apprentissage.

*a. Age limite.*

*b. La durée du contrat.*

*c. Les formalités de mise en œuvre.*

2. L’exécution du contrat d’apprentissage.

*a. Le statut du maitre d’apprentissage.*

*b. Le statut de jeune travailleur.*

3. La rupture du contrat d’apprentissage (CA).

*a. La démission de l’apprenti.*

*b. La rupture par l’employeur.*

4. Une aide financière unique.

J. Le contrat de professionnalisation.

K. Les mesures complémentaires.

1. L’égalité salariale femmes/hommes.

2. L’obligation d’emploi des salariés handicapés.

*a. La déclaration de l’effectif de salariés handicapés.*

*b. L’obligation d’emploi.*

*c. La contribution.*

*d. Les mesures complémentaires.*

3. Mesures diverses.

◼ **Bibliographie**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Chapitre 5. Le salaire.**

◼ Section 1 - Les éléments du salaire.

A- Le salaire de base.

B - Les avantages en nature.

C - Les gratifications.

D - Les primes et indemnités.

E - Les pourboires.

◼ Section 2 - La fixation du salaire.

A- Le principe.

B - Les limites à la liberté de fixation des salaires.

1. Le S.M.I.C.

2. La rémunération mensuelle minimale.

3. Les minima conventionnels.

4. Les recommandations patronales.

5. L’égalité des rémunérations entre hommes et femmes.

6. L’égalité salariale.

7. Les rémunérations patronales.

C - La révision des salaires.

1. L'obligation annuelle de négocier.

2. L'interdiction d'indexation.

3. L'évolution des salaires.

◼ Section 3 - Le calcul de la rémunération.

A – Le Principe.

B – Les compléments de la rémunération.

◼ Section 4 - Le paiement du salaire.

A - L'entreprise solvable.

1. Forme du paiement.

2. Lieu du paiement.

3. Périodicité du paiement.

4. La justification du paiement.

*a. Le bulletin de paye.*

*b. Le registre de la paye.*

5. La compensation entre les dettes réciproques.

6. La prescription de l'action en paiement.

B - Le cas particulier des entreprises en difficulté.

C – La saisie et la cession des salaires.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre 6.**  **La participation et l’intéressement**

◼ Section 1. La participation des salariés aux résultats de l’entreprise.

1. Les entreprises soumises à la participation.
2. Les accords de participation.
3. La gestion des droits des salariés.

◼ Section 2. L’intéressement.

1. Champs d’application.
2. Contenu de l’accord.
3. Calcul.

◼ Section 3. Le Plan d'Epargne d’Entreprise.

1. Mise en place.
2. L’alimentation du plan.
3. La gestion du plan.
4. Le cas particulier des Plans d’Epargne Retraite.
   * 1. Le Plan d’Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
     2. Le Plan d’Epargne Retraite d’Entreprise (PERE).

E. Le Plan d’Epargne Interentreprises.

* + - 1. Mise en place.
      2. Alimentation.
      3. Affectation.

◼ Section 4. L’actionnariat salarié.

1. Représentation des salariés actionnaires.
2. Augmentation de capital réservé aux salariés.
3. Les attributions d’actions gratuites.

◼ Section 5. La prime de partage des profits.

Les sociétés concernées.

Mise en place.

◼ Section 6. L’ancien Plan Partenarial d’Epargne Salariale Volontaire (PPESV).

Bibliographie

**Titre III. Les incidents sociaux**

**Chapitre 1. L’accident et la maladie.**

Introduction

◼ Section 1. L’accident de travail et la maladie professionnelle.

1. Définition de l’accident de travail.

1. L’accident de travail.

2. La notion d’accident de trajet.

B. Les particularismes des maladies professionnelles.

1. La distinction entre les différents types de maladies professionnelles.

2. La caractérisation de la maladie professionnelle.

C. Les conséquences juridiques de la qualification professionnelle.

1. La protection du salarié en arrêt de travail.

*a. La durée de la protection.*

*b. L’interdiction de rompre le contrat de travail.*

2. Le retour du salarié dans l’entreprise.

*a. La réintégration du salarié.*

*b. Le reclassement du salarié inapte.*

*c. Les sanctions.*

3. Les obligations liées à la protection sociale.

*a. Les obligations des travailleurs.*

*b. Le rôle du médecin.*

*c. La faute inexcusable de l’employeur.*

# ◼ Section 2. La maladie non professionnelle et l’accident simple.

1. La suspension du contrat de travail.   
    1. L’arrêt de travail.

*a. La prescription.*

*b. Les conséquences juridiques.*

*c. Le maintien de la rémunération.*

1. La rupture du Contrat de travail.
   * + 1. Les absences du salarié.
       2. Les garanties conventionnelles.
2. L’inaptitude physique du salarié.
   * + - 1. La constation de l’inaptitude.
         2. Le reclassement du salarié.
         3. La rupture du contrat de travail.

◼ **Annexe.** Le cas particulier de l’amiante.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Chapitre 2. La maternité.**

◼ Section 1. Les conséquences de la maternité sur le contrat de travail de la salariée.

1. L’obligation d’information.
2. Les conditions d’emploi de la salariée enceinte.
3. Les aménagements de postes.
4. Le principe de non discrimination.
5. Le travail de nuit de la femme enceinte.
6. Les congés maternité et adoption.

1. Les interdictions d’emploi.

2. Les différents congés.

* 1. *Les congés maternité.*
  2. *Les congés adoption.*
  3. *La situation pendant le congé.*
  4. *La reprise du travail à l’issue du congé.*

D. La rupture du contrat de travail.

1. L’interdiction de licencier.
   1. *Principe.*
   2. *Exceptions.*
   3. *Sanctions.*
2. La rupture du contrat de travail à l’initiative de la salariée.

◼ Section 2. L’assurance maternité.

* + - 1. Les conditions d’obtention.
      2. Les prestations en nature.

1. Les bénéficiaires.

1. Les conditions d’ouverture des droits.
2. Les dépenses prises en charge.

C. Les prestations en espèces.

1. Les bénéficiaires.

2. Les conditions d’ouverture des droits.

**BIBLIOGRAPHIE.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre 3. La grève et le lock-out.**

**◼** Introduction.

◼ Section 1. Les conditions juridiques d’exercice du droit de grève.

1. Les textes applicables.

1. La Constitution.

2. Le Code du travail.

3. Le rôle de la jurisprudence.

B. La licéité de la grève.

* + - 1. Définition.
      2. Conditions d’exercice du droit.
      3. Les sanctions.

◼ Section 2. Les conditions de fonctionnement de l’entreprise pendant la grève.

1. Les droits et obligations des salariés.
   1. Les limites à l’exercice du droit de grève.
   2. Les droits des salariés.
   3. Les responsabilités relatives à l’exercice du droit de grève.
2. Les droits et obligations des employeurs.

1. La situation des salariés.

2. Le cas particulier du Lock-out.

◼ Section 3. Les restrictions à l’exercice du droit de grève.

1. Le cas particulier de la grève dans le secteur public.
2. Les restrictions spécifiques.

◼ Section 4. Les modes de résolution des conflits.

1. La conciliation.

1. Les procédures conventionnelles.

2. Les procédures règlementaires.

B. La médiation.

* 1. L’ouverture du processus de médiation.
  2. Les conséquences de la médiation.
  3. Le cas particulier de la médiation judiciaire.
     + - 1. *Définition.*
         2. *La procédure de médiation judiciaire.*b1. Une procédure facultative.

b2. Une procédure sans recours.

* + - * 1. *Les effets de la médiation judiciaire.*

c1. Le médiateur est une personne physique.

c2. Le médiateur est une association.

1. Les autres modes de règlement conventionnel des conflits.
   1. L’arbitrage.
   2. L’accord de fin de conflit.

**BIBLIOGRAPHIE.**

**Chapitre 4. Les modifications du contrat de travail.**

◼ Section 1 – Les modifications dans l‘application du contrat.

A. Les modifications liées à des éléments externes au contrat.

* 1. Modifications des contrats de travail et la loi.
  2. Les Modifications du contrat de travail et la jurisprudence.

3. Modification des conditions de travail et conventions collectives.

4. Modification des conditions de travail et statuts usages.

5. Modifications des conditions de travail et statuts publics.

B. Les modifications du contrat générant des changements de conditions de travail.

1. La modification des conditions d’emploi.
2. La modification d’un élément essentiel du contrat de travail.
   1. *Notion de modification essentielle.*
   2. *Les autres modifications.*

b1. Les modifications prévues par le droit.

b2. Le changement des conditions de travail.

b3. La mise en chômage partiel.

C. La mutation du salarié dans une autre entreprise.

1. Le transfert du salarié.
2. Le détachement du salarié.
3. Les mutations au sein de groupes de sociétés.

D. Le régime juridique des modifications.

1. La modification bilatérale du contrat.
   1. *L’acceptation par le salarié de la modification.*
   2. *Le refus du salarié.*
2. La modification unilatérale des conditions de travail.

◼ Section 2 - Le changement d'employeur.

Évolution historique.

* + 1. Les origines de l’article.
    2. L’interprétation restrictive de la jurisprudence.
    3. L’exigence d’un lien de droit.
    4. La régulation européenne.
    5. Un droit “à maturité”

A. Le champ d’application de l’article L.1234-12 nouveau du Code du Travail.

1. Les modifications en cause.

*a- Les modifications légales.*

*b - Les modifications dégagées par la jurisprudence.*

2. Les salariés concernés.

3. Les conditions d’application.

B. Les effets de l’article L.1234-12 nouveau sur les contrats de travail.

1. Le maintien du contrat de travail.
2. Les obligations des deux employeurs successifs.

C. Le maintien du droit de licencier.

1. Le droit de rupture de l’ancien employeur.
2. Les droits du nouvel employeur.
3. Les sanctions du non-respect de l’article L.1234-12 nouveau

*a- Le droit à réintégration des salariés protégés.*

*b - La nullité du licenciement des salariés ordinaires.*

Bibliographie

**Titre IV. La fin de la relation de travail**

**Chapitre I- Les conditions de la rupture de la relation de travail**

◼Section I - Les différents cas de rupture.

A. Le licenciement.

B. La démission.

1. Les conditions de la démission.

* 1. *Le contrôle du juge.*
  2. *Le cas particulier de la prise d’acte de la rupture par le salarié.*

2. Les effets de la démission.

1. Le cas particulier de la démission négociée.

*a. Le motif personnel.*

*b. Le motif économique.*

4. Les conséquences de la démission sur les allocations chômage.

C. La rupture acceptée de la relation de travail

1. La transaction

2. La rupture conventionnelle de la relation de travail

D. La retraite.

E. Les autres cas de rupture.

1. La résiliation conventionnelle.
2. La résolution judiciaire.
3. La force majeure.

◼ Section II - Les effets de la rupture.

A. Le préavis.

1. Durée du préavis.
2. La situation juridique des parties au contrat.

*a. Le maintien du contrat de travail.*

*b. La recherche d’emploi.*

*c. La dispense de préavis.*

3. L’indemnité compensatrice de préavis.

B. Les obligations consécutives à la rupture du contrat de travail.

1. Le certificat de travail.
2. L’attestation Pole Emploi.
3. Le reçu pour solde de tout compte.
4. Les autres obligations.

**Chapitre II - Le licenciement.**

◼Section I - Le licenciement pour motif personnel.

A. Le motif du licenciement.

1. La légitimité du motif.

*a- Le motif réel.*

*b - Le motif sérieux*

2. Le motif personnel.

*a- Le motif personnel non fautif.*

*b - La faute du salarié.*

*c - Le licenciement abusif.*

3. La charge de la preuve.

B. La procédure de licenciement pour motif personnel.

1. La phase de conciliation.

*a. La convocation.*

*b. L’entretien préalable.*

2. La notification de la rupture du contrat de travail.

*a. Avant la mise en œuvre des Ordonnances Macron de 2017.*

*b. Après la mise en œuvre des Ordonnances Macron de 2017.*

C. Les sanctions du licenciement pour motif personnel irrégulier ou abusif.

1. L’exigence d’ancienneté.
2. Les autres licenciements.

◼ Section II - Le licenciement pour motif économique.

1. La notion de motif économique.

1. La lecture classique du motif économique.

2. Les cas particuliers.

B. Les procédures de licenciement pour motif économique.

1. Le licenciement individuel pour motif économique.
2. Le licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours.

*a. La consultation des représentants du personnel.*

*b. L’entretien préalable.*

*c. La notification de licenciement.*

*d. L’information de l’autorité administrative compétente.*

3. Le licenciement collectif d’au moins 10 salariés sur 30 jours.

* 1. *L’élaboration du plan de sauvegarde de l’emploi.*

a1. *Dans les entreprises de 50 salariés.*

a2. *Dans les entreprises de moins de 50 salariés.*

*b. L’obligation de consultation des représentants du personnel.*

*c. L’information et le contrôle de l’administration du travail.*

*d. L’établissement de l’ordre des licenciements.*

*e. La notification du licenciement aux salariés.*

*f. Le contrôle de la procédure.*

*g. La ré industrialisation des bassins d’emploi.*

g1. Les entreprises d’au moins 1000 salariés.

g2. Les entreprises de 50 à 999 salariés.

1. Les cas particuliers.
   1. *Le redressement ou la liquidation judiciaire.*
   2. *Les accords de maintien dans l’emploi.*
   3. *Les réductions d’effectif sans rupture de contrat.*

C. Les sanctions du licenciement pour motif économique irrégulier ouabusif.

1. Le licenciement abusif.

2. Le licenciement irrégulier.

◼ Section III - L’indemnité de licenciement.

A. L’indemnité minimum légale.

B. L’indemnité conventionnelle.

C. L’assurance chômage.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Chapitre III - La rupture acceptée de la relation de travail.**

◼ Introduction.

◼ Section I. La transaction.

A- La formation du contrat de transaction

1. Les conditions de forme du Contrat de transaction.

*a. L'écrit : moyen de preuve et non de validité.*

a1. La nature de l’écrit.

a2. La charge de la preuve.

*b. Les conséquences de l'absence de formalisme sur l'interprétation de la transaction.*

b1. L'absence de formalisme.

b2. Le problème de l'interprétation du contrat de transaction.

b3. L'offre de transaction.

2. Les conditions de fond du Contrat de transaction.

*a. L’existence d'un litige entre les parties*

*b. La volonté des parties de mettre fin au litige.*

b1.Conditions de validité.

b2. Le moment de la transaction.

*c. L’existence de concessions réciproques.*

c1. La notion de concession.

c2. L’arrêt du 14.01.1988 ou l’affaiblissement de la notion de concession.  
 c3. Le retour à la recherche civiliste de la réciprocité des concessions.

B - La portée du contrat de transaction

1. Les effets de la transaction.

*a. L'effet extinctif de la transaction.*

a1. L'exception de transaction.

a2. Les limites de l'effet extinctif.

*b. L'indemnité transactionnelle.*

b1.L’indemnité transactionnelle et le droit fiscal.

b2. L’indemnité transactionnelle et les cotisations de sécurité sociale.

b3. L’indemnité transactionnelle et la procédure de redressement judiciaire de l’entreprise.

b4. Les allocations chômage.

2. La contestation de la transaction.

*a. La contestation des conditions spécifiques de validité de la transaction.*

*b. La contestation de la transaction fondée sur le droit commun des vices du consentement.*

b1. L'annulation de la transaction pour cause de violence

b2. L'annulation pour cause de dol

b3. L'annulation pour cause d'erreur

b4. L'exclusion de la lésion pour contester une transaction.

◼ Section 2. La rupture conventionnelle de la relation de travail.

A. Conditions d’application.

1. Définition.

2. Le champ d’application de la rupture conventionnelle.

1. Les conditions de mise en place de la convention.

1. Le mode de conclusion de la convention.

* + - * 1. L’organisation des entretiens.
        2. Les possibilités d’assistance.   
            b1. L’assistance du salarié.

b2. L’assistance de l’employeur.

2. La convention de rupture.

3. La procédure d’homologation amiable.

C. La mise en œuvre de la convention.

D. Un nouveau cas de rupture conventionnelle : la rupture conventionnelle collective.

1. L’obligation d’information.

2. Les départs volontaires.

3. La validité de l’accord.

◼Bibliographie

**Chapitre IV - La retraite.**

◼ Section 1 - La mise à la retraite.

A. La clause guillotine.

B. La décision de l’employeur.

C. La procédure.

D. Le régime indemnitaire.

◼ Section 2 - Le départ à la retraite.

1. Les droits des salariés.
2. Les obligations du salarié.

◼ Section 3 - Les préretraites et les cumuls.

1. Les préretraites.
2. Les cumuls emplois-retraites.

◼ Section 4 - Les différents régimes de retraite.

A. Le Régime général de sécurité sociale.

1. La pension de retraite

2. Les droits du conjoint survivant

B. Les compléments de retraite

1. Les retraites complémentaires

2. L’épargne retraite

*a. Le Plan d’épargne individuelle pour la retraite ().*

*b. Le Plan Partenarial d’Epargne Salariale Volontaire pour la Retraite.*

◼ **Annexe. Les réformes en cours.**

**Partie III : La Sécurité Sociale**

◼ **Historique de la protection sociale.**

◼**Titre I . L’organisation de la sécurité sociale.**

◼**Titre II . Les prestations.**