

LES ZOOM'S

DOMINIQUE GRANDGUILLOT

LE DROIT SOCIAL

Droit du travail

Droit de la protection sociale

**24^e ÉDITION
2022-2023**

À JOUR DE L'ENSEMBLE DES TEXTES LÉGISLATIFS
ET RÉGLEMENTAIRES LES PLUS RÉCENTS

Gualino

un savoir-faire de
lextenso

LES ZOOM'S

DOMINIQUE GRANDGUILLOT

LE DROIT SOCIAL

Droit du travail
Droit de la protection sociale

**24^e ÉDITION
2022-2023**

 *Gualino* un savoir-faire de


Du même auteur

Collection « Carrés Rouge »

- *L'Essentiel du Droit de la Sécurité sociale*, 21^e éd. 2022.
- *L'Essentiel du Droit du travail*, 22^e éd. 2022.
- *L'Essentiel des Institutions politiques et administratives de la France*, 17^e éd. 2022-2023.

Collection « En Poche »

- *Social*, 16^e éd. 2022.
- *Paie*, 12^e éd. 2022.



© 2022, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
EAN 9782297176897
ISSN 1288-8184

Suivez-nous sur



www.gualino.fr

Contactez-nous gualino@lextenso.fr

P Présentation

*L'*objectif de cet ouvrage est d'offrir une vision claire, structurée et synthétique des **règles du Droit social**.

La nouvelle édition 2022-2023 de ce livre de la collection « **Les Zoom's** » développe en deux grandes parties **l'ensemble des règles du Droit social actuellement en vigueur** :

- la première, sur **le Droit du travail** traite des différents acteurs de la vie sociale, de la formation professionnelle, de la négociation collective, de l'embauche, des différents contrats de travail, des modes de rupture du contrat de travail, du salaire, des conditions de travail (la durée du travail, les congés, la santé, la sécurité...), 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, de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, de l'assurance vieillesse, des accidents du travail et des maladies professionnelles, des prestations familiales, de la protection universelle maladie universelle (PUMA), du revenu de solidarité active (RSA), de la prime d'activité, de la prévoyance complémentaire et de l'indemnisation des salariés sans emploi.

Tout y est développé, méthodiquement décrit et expliqué pour constituer le **véritable guide social** qui permettra à l'étudiant d'apprendre et de **maîtriser les règles du Droit social**.

Cette 24^e édition 2022-2023 entièrement à jour à sa publication, s'adresse aux étudiants des cursus universitaires en gestion (BUT ex DUT, Licences, Licences Professionnelles, Masters...), aux étudiants des BTS Tertiaires et aux étudiants en Écoles de Management.

Liste des abréviations utilisées

AAH	: Allocation aux adultes handicapés	CSP	: Contrat de sécurisation professionnelle
ACOSS	: Agence centrale des organismes de Sécurité sociale	CSS	: Complémentaire santé solidaire
AGIRC	: Association générale des institutions de retraites des cadres	CTT	: Contrat de travail temporaire
AGS	: Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés	CUI	: Contrat unique d'insertion
APA	: Allocation personnalisée d'autonomie	DREETS	: Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
APEC	: Association pour l'emploi des cadres	DPAE	: Déclaration préalable à l'embauche
APLD	: Activité partielle de longue durée	DS	: Délégué syndical
ARE	: Allocation d'aide au retour à l'emploi	ETT	: Entreprise de travail temporaire
ARME	: Activité réduite pour le maintien dans l'emploi	IJ	: Indemnité journalière
ARRCO	: Association des régimes de retraite complémentaires	IRP	: Institutions représentatives du personnel
ASP	: Allocation de sécurité professionnelle	MP	: Maladie professionnelle
ASPA	: Allocation de solidarité aux personnes âgées	OFII	: Office français de l'immigration et de l'intégration
ASS	: Allocation de solidarité spécifique	Opco	: Opérateur de compétences
AT	: Accident de travail	ORE	: Offre raisonnable d'emploi
ATI	: Allocation des travailleurs indépendants	PA	: Prime d'activité
BDESE	: Base de données économiques, sociales et environnementales	PACEA	: Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
C2P	: Compte professionnel de prévention	PEC	: Parcours emploi compétences
CAE	: Contrat d'accompagnement dans l'emploi	PEE	: Plan d'épargne d'entreprise
CAF	: Caisse d'allocations familiales	PEI	: Plan d'épargne interentreprises
CARSAT	: Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail	PER	: Plan d'épargne retraite
CC	: Convention collective	PERCO	: Plan d'épargne ou retraite d'entreprise collectif
CDD	: Contrat à durée déterminée	PERO	: Plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire
CDI	: Contrat à durée indéterminée	PPAE	: Projet personnalisé d'accès à l'emploi
CEC	: Compte d'engagement citoyen	PRA	: Période de référence affiliation
CIE	: Contrat initiative emploi	PUMA	: Protection universelle maladie
CNAM	: Caisse nationale d'assurance maladie	RI	: Règlement intérieur
CNAF	: Caisse nationale d'allocations familiales	RPA	: Reconversion ou promotion par l'alternance
CNAVTS	: Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés	RSA	: Revenu de solidarité active
COR	: Conseil d'orientation des retraites	RTT	: Réduction du temps de travail
CPA	: Compte personnel d'activité	SMIC	: Salaire minimum interprofessionnel de croissance
CPAM	: Caisse primaire d'assurance maladie	SJR	: Salaire journalier de référence
CPF	: Compte personnel de formation	UNEDIC	: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
CSE	: Comité social et économique	URSSAF	: Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales
		VAE	: Validation des acquis de l'expérience

Sommaire

Présentation	3
Chapitre 1 • Le droit social	15
1 – <i>Les caractéristiques du droit social</i>	15
2 – <i>L'évolution historique</i>	16
3 – <i>Les sources du droit du travail</i>	17
4 – <i>La hiérarchie des sources</i>	18
5 – <i>La codification</i>	18

1

Le droit du travail

Chapitre 2 • L'inspection du travail	21
1 – <i>L'organisation de l'inspection du travail</i>	21
2 – <i>Les attributions de l'inspecteur du travail</i>	22
3 – <i>Les moyens d'action de l'inspecteur du travail</i>	22
4 – <i>La constatation des infractions</i>	23
5 – <i>Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail</i>	24
Chapitre 3 • La négociation collective	25
1 – <i>Le dialogue social</i>	25
2 – <i>Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail</i>	25
3 – <i>La convention de branche et l'accord professionnel</i>	28
4 – <i>Les négociations au niveau de la branche professionnelle</i>	29
5 – <i>L'accord d'entreprise</i>	31
6 – <i>Les négociations obligatoires en entreprise</i>	33

Chapitre 4 • La formation en alternance	37
1 – <i>L'éducation permanente</i>	37
2 – <i>La formation professionnelle initiale</i>	37
3 – <i>Le contrat d'apprentissage</i>	38
A. L'apprentissage	38
B. Le contrat d'apprentissage	38
C. La forme et le contenu du contrat d'apprentissage	38
D. Les capacités et les obligations de l'employeur	39
E. Les capacités et les obligations de l'apprenti	39
F. La durée du contrat d'apprentissage	40
G. La rémunération de l'apprenti	40
H. La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage	41
I. Les contrats d'apprentissage successifs	42
4 – <i>Le contrat de professionnalisation</i>	42
5 – <i>Les stages en entreprise</i>	43
6 – <i>Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)</i>	44
Chapitre 5 • La formation professionnelle tout au long de la vie	45
1 – <i>La formation à l'initiative de l'employeur</i>	46
A. L'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail	46
B. L'entretien professionnel	46
C. Le plan de développement des compétences	47
D. Le régime applicable aux heures de formation	47
E. La clause de dédit-formation	47
2 – <i>Le compte personnel de formation (CPF)</i>	48
3 – <i>La formation à l'initiative du salarié</i>	50
A. Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP)	50
B. Le congé de bilan de compétences	51
C. La validation des acquis de l'expérience (VAE)	51
D. La reconversion ou la promotion par l'alternance (RPA)	52
E. La période de mobilité volontaire sécurisée	53
F. Le congé pour participer aux instances de la formation continue	53
4 – <i>Le rôle des représentants du personnel</i>	54
5 – <i>Le financement de la formation professionnelle continue</i>	54
Chapitre 6 • L'accès à l'emploi	55
1 – <i>Les organismes de placement des demandeurs d'emploi</i>	55
A. Le service public de l'emploi	55
B. Pôle emploi	55
C. Les maisons de l'emploi	56
D. Les missions locales pour l'insertion professionnelle des jeunes	56

E. Le placement privé	57
F. L'offre d'emploi	57
2 – <i>L'embauche</i>	57
A. L'âge d'admission au travail	57
B. L'interdiction de toute discrimination à l'embauche	58
C. Les priorités d'emploi	58
D. L'emploi des travailleurs étrangers	59
3 – <i>La procédure d'embauche</i>	60
A. La sélection des candidats	60
B. Les formalités de l'embauche	60
4 – <i>Le compte personnel d'activité (CPA)</i>	62
Chapitre 7 • Les contrats de travail	63
1 – <i>Les dispositions communes aux contrats de travail</i>	63
A. La définition du contrat de travail	63
B. La conclusion du contrat de travail	64
C. Le contenu du contrat de travail	64
D. Les obligations des parties	66
E. La suspension du contrat de travail	66
F. La modification du contrat de travail	67
2 – <i>Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)</i>	69
A. Le contrat de droit commun	69
B. La période d'essai	69
3 – <i>Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT)</i>	70
A. Les cas de recours	70
B. La durée du contrat	72
C. Les contrats successifs	72
D. Les dispositions relatives au CDD et au CTT	73
E. La lutte contre la précarité des emplois : le droit d'alerte	75
4 – <i>Le contrat de travail à temps partagé</i>	75
5 – <i>Le contrat de travail à temps partiel</i>	75
6 – <i>Le contrat de travail intermittent</i>	76
7 – <i>Le contrat de travail saisonnier</i>	77
8 – <i>Le contrat de chantier ou d'opération</i>	77
9 – <i>Le contrat de mission à l'exportation</i>	78
10 – <i>Le CDD senior</i>	78
11 – <i>Le CDD à objet défini</i>	79
12 – <i>Le contrat étudiant au sein des établissements publics d'enseignement supérieur</i>	79
13 – <i>Le parcours emploi compétences (PEC)</i>	80
A. Le contrat unique d'insertion – contrat initiative-emploi (CUI-CIE)	81

B. Le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	82
---	----

Chapitre 8 • La rupture du contrat de travail **83**

<i>1 – Les modes de rupture du contrat de travail</i>	83
A. La rupture amiable	83
B. La résiliation judiciaire	83
C. La prise d'acte de la rupture	83
D. La rupture en cas de force majeure	83
E. La rupture conventionnelle	84
F. La rupture conventionnelle collective	85
G. La démission	85
H. Le licenciement	86
I. Le départ à la retraite	86
J. La mise à la retraite	86
<i>2 – Le préavis</i>	87
<i>3 – Les indemnités de rupture</i>	88
A. L'indemnité compensatrice de congés payés	88
B. L'indemnité compensatrice de préavis	88
C. L'indemnité légale de licenciement	88
D. Les cas particuliers de licenciement et leurs conséquences	89
<i>4 – Les obligations consécutives à la rupture</i>	89
A. Le certificat de travail	89
B. Le reçu pour solde de tout compte	90
C. L'attestation d'assurance-chômage	90
<i>5 – Les formalités consécutives à la rupture</i>	90

Chapitre 9 • Le licenciement **91**

<i>1 – Les conditions de légitimité du licenciement</i>	91
<i>2 – Le licenciement pour motif personnel</i>	91
A. La notion de licenciement pour motif personnel	91
B. La procédure de licenciement pour motif personnel	92
<i>3 – Le licenciement pour motif économique</i>	93
A. La notion de licenciement pour motif économique	93
B. La prévention des licenciements économiques	94
C. Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques	95
D. Les procédures de licenciement pour motif économique	98
<i>4 – Le contentieux et les sanctions</i>	103

Chapitre 10 • Les libertés des salariés dans l'entreprise **105**

<i>1 – Le règlement intérieur (RI)</i>	105
<i>2 – Le pouvoir disciplinaire</i>	106
A. La procédure disciplinaire	107

B. L'échelle des sanctions et la procédure applicable	107
C. La prescription des faits	109
3 – <i>Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise</i>	109
Chapitre 11 • La représentation collective	111
1 – <i>Les syndicats professionnels</i>	111
A. La définition du syndicat	111
B. La constitution des syndicats	111
C. L'organisation des syndicats	112
D. La représentativité des organisations syndicales et patronales	112
E. La section syndicale	116
F. Le délégué syndical (DS)	116
G. Le congé de formation économique, sociale et syndicale	117
H. La contribution au dialogue social	117
2 – <i>Le comité social et économique (CSE)</i>	118
A. Le seuil d'effectif	118
B. La détermination de l'effectif	118
C. Les élections des membres de la délégation du personnel du CSE	119
D. La composition du CSE et la durée du mandat de ses membres	120
E. Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	120
F. Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés	121
G. Le fonctionnement du CSE	124
H. Les structures en cas de pluralité d'établissements	127
I. Les représentants de proximité	128
J. Le conseil d'entreprise	128
3 – <i>La protection des représentants du personnel</i>	128
4 – <i>La représentation des salariés et employeurs des TPE</i>	129
Chapitre 12 • La durée du travail	131
1 – <i>La durée du travail</i>	131
A. Le travail effectif	131
B. Les astreintes	132
C. Les équivalences	132
2 – <i>Les durées maximales de travail</i>	133
A. Le temps de pause	133
B. La durée quotidienne maximale	133
C. La durée hebdomadaire maximale	133
3 – <i>La durée légale et les heures supplémentaires</i>	134
4 – <i>L'horaire collectif et l'horaire individualisé</i>	135
A. L'horaire collectif	135
B. L'horaire individualisé	135
5 – <i>La récupération des heures collectivement perdues</i>	136

6 – <i>L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</i>	136
7 – <i>Les conventions de forfait</i>	137
8 – <i>Le travail de nuit</i>	139
9 – <i>Le travail à temps partiel</i>	140
10 – <i>Le travail intermittent</i>	142
11 – <i>Le télétravail</i>	143
12 – <i>Le repos quotidien</i>	143
13 – <i>Le repos hebdomadaire</i>	143
14 – <i>Les jours fériés</i>	143
15 – <i>La journée de solidarité</i>	144
Chapitre 13 • Les congés	145
1 – <i>Les congés payés annuels</i>	145
A. Le droit à congé et la durée des congés	145
B. La période des congés et l'ordre des départs	146
C. Les règles de fractionnement et de report	147
D. L'indemnité de congés payés	148
E. Les avantages sociaux	148
2 – <i>Les congés spéciaux</i>	148
A. Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	149
B. Les congés pour engagement associatif, politique ou militant	153
C. Le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise	157
3 – <i>Le compte d'engagement citoyen (CEC)</i>	158
4 – <i>Le compte épargne-temps (CET)</i>	160
Chapitre 14 • Le salaire	161
1 – <i>Les éléments du salaire</i>	161
2 – <i>La fixation du salaire</i>	162
A. Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	163
B. Le salaire minimum conventionnel	163
C. La mensualisation	164
D. La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise	164
3 – <i>Le paiement du salaire</i>	164
4 – <i>La protection des salaires</i>	168
Chapitre 15 • La participation, l'intéressement et l'épargne salariale	169
1 – <i>Les dispositions communes à l'épargne salariale</i>	169
A. Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié	169

B. La négociation collective sur l'épargne salariale	169
C. Les salariés bénéficiaires	169
D. L'information des salariés et des représentants du personnel	170
2 – <i>La participation</i>	170
3 – <i>L'intéressement</i>	172
4 – <i>Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)</i>	173
5 – <i>Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</i>	174
6 – <i>Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</i>	174
7 – <i>Le plan d'épargne retraite (PER)</i>	174
A. Le PER d'entreprise collectif (PERECO)	175
B. Le PER d'entreprise obligatoire (PEREO)	175
8 – <i>L'actionnariat salarié</i>	175
A. Le développement de l'actionnariat salarié	175
B. La représentation des salariés dans les organes de direction	176
Chapitre 16 • La santé, la sécurité et les conditions de travail	177
1 – <i>Les dispositions générales en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail</i>	177
2 – <i>La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE)</i>	178
3 – <i>Les droits d'alerte</i>	179
A. Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent	179
B. Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement	180
C. Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes	180
4 – <i>Le plan de prévention de la pénibilité</i>	180
5 – <i>Le harcèlement moral ou sexuel ou l'agissement sexiste</i>	180
6 – <i>Le service de santé au travail</i>	181
7 – <i>Le service social du travail</i>	182
Chapitre 17 • Le travail des jeunes et des femmes	183
1 – <i>Les dispositions particulières aux jeunes de moins de 18 ans</i>	183
2 – <i>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	184
3 – <i>La protection des femmes enceintes</i>	185
Chapitre 18 • Les conflits individuels : le conseil de prud'hommes	187
1 – <i>L'organisation des conseils de prud'hommes</i>	187
2 – <i>La désignation des conseillers prud'hommes</i>	188
3 – <i>Le statut des conseillers prud'hommes</i>	188
4 – <i>Le défenseur syndical</i>	189
5 – <i>La compétence des conseils de prud'hommes</i>	190
6 – <i>La procédure prud'homale</i>	190

Chapitre 19 • Les conflits collectifs : la grève, le lock-out 193

1 – La grève	193
2 – Le lock-out	195
3 – Le règlement des conflits collectifs	196

2**Le droit de la protection sociale****Chapitre 20 • La Sécurité sociale : dispositions générales 199**

1 – L'organisation du régime général de la Sécurité sociale	200
A. La structure	200
B. Le fonctionnement	202
C. La tutelle administrative et financière	202
D. Les organismes concourant à la Sécurité sociale	203
2 – Le financement du régime général de la Sécurité sociale	205
A. Le financement par cotisation	205
B. Le financement par contribution	206
C. Les autres sources de financement	207
3 – L'affiliation et l'immatriculation	207
A. L'employeur	207
B. Le salarié	208
4 – Les litiges avec la Sécurité sociale	209
A. Le contentieux général et technique de la Sécurité sociale et le contentieux de l'admission à l'aide sociale	209
B. Le contentieux de l'expertise médicale	210

Chapitre 21 • L'assurance maladie, maternité, invalidité, décès 211

1 – L'assurance maladie	211
A. Les prestations en nature	211
B. Les prestations en espèces	213
2 – L'assurance maternité	215
A. Les prestations en nature	215
B. Les prestations en espèces	216
C. Les prestations en espèces dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	217
3 – L'assurance invalidité	218
4 – L'assurance décès	218

Chapitre 22 • L'assurance vieillesse	219
1 – <i>La pension vieillesse</i>	219
A. Les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse	219
B. L'âge légal de départ à la retraite	219
C. Le montant de la pension de vieillesse	220
D. Le départ en retraite avant l'âge légal	223
E. Le compte professionnel de prévention (C2P)	223
F. Le départ en retraite des assurés handicapés et de leurs aidants	224
G. La retraite progressive	224
H. La mise à la retraite à partir de l'âge d'attribution du taux plein	225
I. Le cumul emploi-retraite	225
J. La pension de réversion	226
2 – <i>L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)</i>	226
3 – <i>La retraite complémentaire</i>	227
Chapitre 23 • Les accidents du travail et les maladies professionnelles	229
1 – <i>Les risques professionnels garantis</i>	229
2 – <i>Les formalités à accomplir</i>	230
3 – <i>Les prestations</i>	231
A. En cas d'incapacité temporaire	231
B. En cas d'incapacité permanente	232
C. En cas d'accident mortel	232
4 – <i>Les incidences en cas de faute intentionnelle ou inexcusable</i>	233
A. La faute intentionnelle	233
B. La faute inexcusable	233
5 – <i>La protection contre le licenciement</i>	234
Chapitre 24 • Les prestations familiales, l'aide sociale, le RSA, la PA la PUMA et la CSS	235
1 – <i>Les prestations familiales</i>	235
A. Les prestations liées à la présence d'un ou plusieurs enfants	236
B. Les prestations liées au logement	238
C. Les autres prestations	239
2 – <i>Le revenu de solidarité active (RSA)</i>	239
3 – <i>La prime d'activité (PA)</i>	241
4 – <i>La protection universelle maladie (PUMA)</i>	241
5 – <i>La complémentaire santé solidaire (CSS)</i>	242
Chapitre 25 • La prévoyance complémentaire	243
1 – <i>La complémentaire frais de santé</i>	243
A. La couverture minimale obligatoire	243
B. La mise en place de la complémentaire frais de santé	243

2 – <i>La complémentaire prévoyance</i>	244
3 – <i>Les organismes assureurs</i>	244
4 – <i>La portabilité des garanties santé et prévoyance</i>	244
Chapitre 26 • L'indemnisation des salariés sans emploi	245
<hr/>	
1 – <i>Le régime d'assurance chômage</i>	245
A. Le financement du régime d'assurance chômage	245
B. Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi	246
C. Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	248
D. Le montant de l'ARE	249
E. La durée de versement de l'ARE	249
F. Le différé d'indemnisation	251
G. L'exercice d'une activité réduite ou conservée	251
H. Les droits rechargeables	251
I. Les droits des salariés « multi-employeurs »	252
J. Les droits sociaux des chômeurs	252
K. L'allocation des travailleurs indépendants (ATI)	253
2 – <i>Le régime de solidarité : l'allocation de solidarité spécifique (ASS)</i>	253
3 – <i>Le régime d'activité partielle</i>	254
A. Le régime d'activité partielle	255
B. L'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (Arme)	256

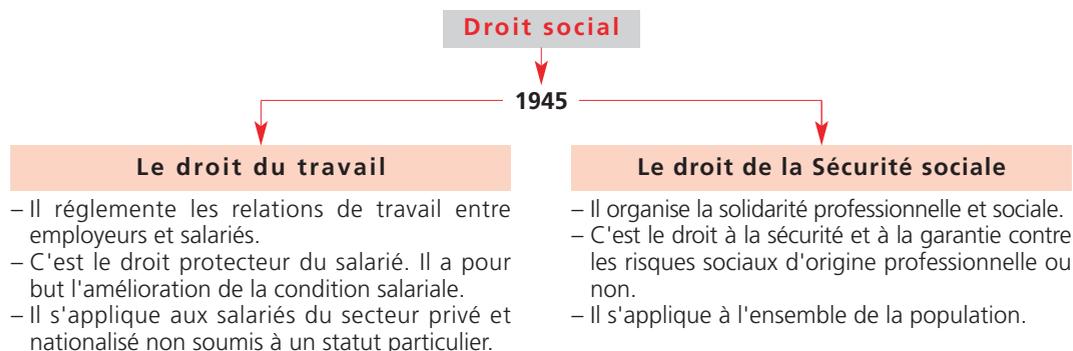
Le droit social

Chapitre

1

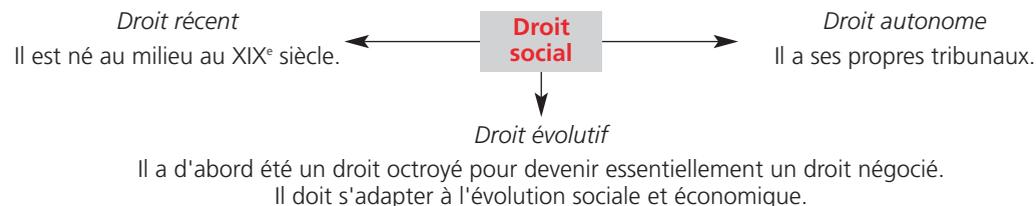
1 Les caractéristiques du droit social

Avec la création de la Sécurité sociale en 1945, *le droit social s'est divisé en deux branches distinctes mais complémentaires.*



La distinction entre droit du travail et droit de la Sécurité sociale n'apparaît pas toujours nettement. Ainsi la réglementation du chômage, qui assure une protection sociale, relève du droit du travail et non du droit de la Sécurité sociale.

Le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale ont les caractéristiques suivantes :



À NOTER • Les fonctionnaires ont un régime particulier : le statut de la fonction publique. Ils dépendent du droit administratif.

2 L'évolution historique

L'ancien régime

De l'Antiquité (*l'esclavagisme*) au Moyen Âge (*le servage*), le travailleur n'a aucun droit. Avec l'apparition des corporations au XI^e siècle, la situation s'améliore légèrement pour les compagnons et apprentis. Cependant, ce sont toujours les maîtres qui édictent et imposent les règlements.

La Révolution française de 1789

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 modifie ainsi totalement les rapports de travail.

On libère l'individu mais on isole le travailleur face à l'employeur.

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.

La naissance de la législation sociale

- 1841 – Réduction de la durée du travail des enfants.
- 1864 – Reconnaissance du droit de grève.
- 1874 – Création de l'Inspection du travail.
- 1884 – Reconnaissance de la liberté syndicale.
- 1906 – Code du travail – Institution du repos hebdomadaire obligatoire.
- 1928 – Création des assurances sociales.
- 1936 – Accords de Matignon : semaine de 40 h – 2 semaines de congés payés – Conventions collectives – Institution des délégués du personnel.
- 1945 – Création de la Sécurité sociale – Institution des comités d'entreprise.
- 1950 – Loi sur les conventions collectives – Création du SMIG.
- 1956 – 3 semaines de congés payés.
- 1958 – Création de l'assurance-chômage (UNEDIC et ASSEDIC).
- 1962 – Retraite complémentaire pour tous les salariés.
- 1967 – Participation des salariés aux résultats de l'entreprise – Création de l'ANPE.
- 1968 – Accords de Grenelle : revalorisation des salaires – Reconnaissance de la section syndicale.
- 1969 – 4 semaines de congés payés.
- 1971 – Loi sur la formation professionnelle continue.
- 1978 – Loi sur la mensualisation des salaires.
- 1982 – Semaine de 39 h – 5 semaines de congés payés – Réglementation des contrats à durée déterminée – Lois Auroux : institutions représentatives, négociation collective, CHSCT.
- 1983 – Retraite à 60 ans – Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- 2000 – 1^{er} janvier 2000 : passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.
- 2002 – 1^{er} janvier 2002 : passage aux 35 heures pour les entreprises de 20 salariés et moins.
- 2003 – Réforme du système de retraite.
- 2004 – Loi sur la formation professionnelle et le dialogue social.
- 2005 – Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
- 2006 – Loi pour l'égalité des chances.
- 2007 – Loi de modernisation du dialogue social.
- 2008 – Loi réformant l'organisation du service public de l'emploi.
- Loi de modernisation du marché du travail.
- Loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
- Loi relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.
- 2009 – Loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe.
- Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
- 2010 – Loi portant réforme du système des retraites.

2011	– Loi pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels. – Loi relative à l’organisation de la médecine du travail.
2012	– Loi portant création des emplois d’avenir.
2013	– Loi portant création du contrat de génération. – Loi relative à la sécurisation de l’emploi.
2014	– Loi garantissant l’avenir et la justice du système de retraites. – Loi relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale. – Loi tendant au développement, à l’encadrement des stages et à l’amélioration du statut des stagiaires. – Loi pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes. – Loi relative à l’économie sociale et solidaire.
2015	– Loi pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques (dite loi Macron). – Loi relative au dialogue social et à l’emploi (dite loi Rebsamen).
2016	– Ordonnance relative au contrôle de l’application du droit du travail. – Ordonnance relative à la désignation des conseillers prud’hommes. – Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi El Khomri ou loi Travail).
2017	– Ordonnances réformant le Code du travail (dites ordonnances Macron) relatives au renforcement de la négociation collective, à la nouvelle organisation du dialogue social et à l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, à la prévention et à la prise en compte des effets de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.
2018	– Loi de ratification des ordonnances réformant le Code du travail. – Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. – Loi portant mesures d’urgence économiques et sociales.
2019	– Loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi PACTE.
2021	– Décrets relatifs au régime d’assurance chômage.

3 Les sources du droit du travail

Les sources nationales :

- **la Constitution de 1958** consacre un certain nombre de droits économiques et sociaux : le droit de grève, la liberté syndicale, le droit au travail... ;
- **les lois et les ordonnances** fixent les principes fondamentaux qui déterminent les droits et les obligations applicables à tous les salariés et employeurs. Les règlements et **les décrets** précisent l’application des lois ;
- **la jurisprudence** est l’interprétation faite par les tribunaux des textes de lois et conventions à l’occasion de litiges entre salariés et employeurs. Elle a une influence sur l’évolution du droit social.

Les sources professionnelles :

- **le droit conventionnel** est une source essentielle du droit du travail. Il s’agit de conventions et accords collectifs conclus entre les syndicats de salariés et d’employeurs ;
- **l’usage professionnel** est une règle non-écrite, applicable dans la profession ou l’entreprise. Il est aujourd’hui pour l’essentiel intégré dans les lois et conventions ou accords collectifs ;
- **l’accord atypique** est un engagement unilatéral de l’employeur ;
- **le règlement intérieur** est établi par l’employeur. Il fixe l’organisation des relations de travail, la discipline et les mesures applicables en matière d’hygiène et de sécurité ;

