LES CARRÉS

2021
21e édition

L'essentiel du DROIT DU TRAVAIL

Le nouveau droit du travail applicable en 2021

Dominique Grandguillot

Gualino un savoir-faire de Lextenso

2021
21e édition

L'essentiel du DROIT DU TRAVAIL

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.

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

Du même auteur, chez le même éditeur :

Collection « Carrés Rouge »

- L'essentiel du Droit du travail, 21e éd. 2021.
- L'essentiel du Droit de la Sécurité sociale, 20e éd. 2021.
- L'essentiel des Institutions politiques et administratives de la France, 16e éd. 2020.

Collection « Mémentos »

- Institutions politiques et administratives de la France, 9e éd. 2017-2018.

Collection « En Poche »

- Social, 2021 (édition annuelle).
- Paie, 2021 (édition annuelle).

DANGER PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

© 2021, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
ISBN 978-2-297-09063-6

Suivez-nous sur www.gualino.fr

Contactez-nous **gualino@lextenso.fr**

FSC www.fsc.org MIXTE Papier issu de sources responsables FSC® C022829

Ce produit est composé de matériaux issus de forêts bien gérées certifiées FSC® et d'autres sources contrôlées.

Imprimeur certifié IMPRIM'VERT®

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 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que la loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite loi *PACTE*…

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 21e édition entièrement à jour à début 2021 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 une période d'application définie par chaque ordonnance.

Liste des abréviations utilisées

AFF : Allocation de fin de formation
AGFF : Association pour la gestion du Fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO
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
ASP : Allocation de sécurisation professionnelle
ASS : Allocation de solidarité spécifique
AT : Accident du travail
CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF : Caisse d'allocations familiales
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CC : Convention collective
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEC : Compte d'engagement citoyen
CET : Compte épargne-temps
CFA : Centre de formation d'apprentis
CIE : Contrat initiative-emploi
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
CSP : Contrat de sécurisation professionnelle
CTT : Contrat de travail temporaire
CUI : Contrat unique d'insertion
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DPAE : Déclaration préalable à l'embauche
DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
ETT : Entreprise de travail temporaire
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IJ : Indemnité journalière
MP : Maladie professionnelle
OFII : Office français de l'immigration et de l'intégration
OIT : Organisation internationale du travail
OPCO : Opérateur de compétences
ORE : Offre raisonnable d'emploi
PACS : Pacte civil de solidarité
PA : Prime d'activité
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
PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi
PUMA : Protection maladie universelle
RI : Règlement intérieur
RSA : Revenu de solidarité active
RTT : Réduction du temps de travail
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE : Service public de l'emploi
TPE : Très petites entreprises
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

Plan de cours

Présentation 3

PARTIE 1
Le droit du travail

Chapitre 1 – Les sources du droit du travail 13
1 – L'évolution historique du droit du travail 14
2 – Les sources du droit du travail 15
3 – La codification du droit du travail 16

Chapitre 2 – L'inspection du travail 17
1 – L'organisation de l'inspection du travail 17
2 – Les attributions de l'inspecteur du travail 18
3 – Les moyens d'action de l'inspecteur du travail 19
4 – La constatation des infractions par l'inspecteur du travail 19
5 – Les recours contre les décisions de l'inspecteur du travail 20

Chapitre 3 – La négociation collective 23
1 – Le dialogue social 23
2 – Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail 23
3 – La convention de branche et l'accord professionnel 26
4 – L'accord d'entreprise 29
5 – Les négociations obligatoires dans l'entreprise 31

Plan de cours

Chapitre 4 – Le règlement intérieur 35

1 – L'établissement du règlement intérieur 35
2 – Le pouvoir disciplinaire de l'employeur 36
3 – Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise 37

Chapitre 5 – La formation en alternance 39

1 – Le contrat d'apprentissage 39
- *L'apprentissage* 39
- *Le contrat d'apprentissage* 39
- *La durée du contrat d'apprentissage* 41
- *La rémunération de l'apprenti* 41
- *La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage* 41
- *Les contrats d'apprentissage successifs* 42

2 – Le contrat de professionnalisation 42
3 – Les stages en entreprise 43
4 – Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) 44

Chapitre 6 – La formation professionnelle tout au long de la vie 45

1 – La formation à l'initiative de l'employeur 46
- *L'entretien professionnel* 46
- *Le plan de développement des compétences* 47
- *Le régime applicable aux heures de formation* 47
- *La clause de dédit-formation* 47

2 – Le compte personnel de formation (CPF) 48
3 – La formation à l'initiative du salarié 50
- *Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP)* 50
- *Le bilan de compétences* 51
- *La validation des acquis de l'expérience (VAE)* 51
- *La reconversion ou la promotion par l'alternance (RPA)* 52
- *La période de mobilité volontaire sécurisée* 53
- *Le congé pour participer aux instances de la formation continue* 53

4 – Le rôle des représentants du personnel 53
5 – Le financement de la formation professionnelle 54

Plan de cours

Chapitre 7 – L'accès à l'emploi 55

1 – Les organismes de placement des demandeurs d'emploi *55*
- *Le service public de l'emploi (SPE)* 55
- *Pôle emploi* 56
- *Les maisons de l'emploi* 56
- *Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes* 57
- *Le placement privé* 57
- *L'offre d'emploi* 57
- *Le recrutement* 58

2 – L'embauche *58*
- *L'âge d'admission au travail* 58
- *L'interdiction de toute discrimination* 58
- *Les priorités d'emploi* 59
- *L'emploi des travailleurs étrangers* 59

3 – Les formalités de l'embauche *59*

4 – Le compte personnel d'activité (CPA) *61*

Chapitre 8 – Le contrat de travail 63

1 – Les dispositions communes aux contrats de travail *63*
- *La conclusion du contrat de travail* 64
- *Les obligations des parties* 65
- *La suspension du contrat de travail* 65
- *La modification du contrat de travail* 66

2 – Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) *68*

3 – Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT) *69*
- *Les cas de recours et durée du CDD et du CTT* 69
- *Le renouvellement du contrat* 70
- *Les contrats successifs* 70
- *Les dispositions relatives au CDD et au CTT* 71
- *La lutte contre la précarité des emplois : le droit d'alerte sociale* 71

4 – Le contrat de travail à temps partagé *72*

5 – Le contrat de travail à temps partiel *72*

6 – Le contrat de travail intermittent *73*

Plan de cours

7 – Le contrat de travail saisonnier 73
8 – Le contrat de chantier ou d'opération 73
9 – Le contrat de mission à l'exportation 74
10 – Le CDD senior 75
11 – Le CDD à objet défini 75
12 – Le contrat étudiant au sein des établissements publics d'enseignement supérieur 76
13 – Le parcours emploi compétences (PEC) 76

Chapitre 9 – La rupture du contrat de travail 79

1 – La rupture amiable 79
2 – La résiliation judiciaire 79
3 – La prise d'acte de la rupture 79
4 – La rupture en cas de force majeure 80
5 – Le départ à la retraite 80
6 – La mise à la retraite 80
7 – La démission 80
8 – La rupture conventionnelle 81
9 – La rupture conventionnelle collective 81
10 – Le licenciement 82
- *Le licenciement pour motif personnel* 82
- *Le licenciement pour motif économique* 83
- *Le contentieux des licenciements* 86

11 – Les obligations consécutives à la rupture 88
- *Le préavis* 88
- *Les indemnités de rupture* 88
- *Le certificat de travail* 89
- *Le reçu pour solde de tout compte* 90
- *L'attestation d'assurance chômage* 90
- *Les formalités consécutives à la rupture* 90

Chapitre 10 – La durée du travail 91

1 – La durée du travail 91
- *Le travail effectif, les astreintes et les équivalences* 91
- *Les durées maximales de travail* 93

- *La durée légale et les heures supplémentaires* 94
- *L'horaire collectif et l'horaire individualisé* 95
- *La récupération des heures perdues* 96
- *L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine* 96
- *Les conventions de forfait* 97
- *Le travail de nuit* 99
- *Le travail à temps partiel* 100
- *Le travail intermittent* 102
- *Le télétravail* 102

2 – Le repos quotidien ***103***

3 – Le repos hebdomadaire ***103***

4 – Les jours fériés ***103***

5 – La journée de solidarité ***104***

Chapitre 11 – Les congés **105**

1 – Les congés payés annuels ***105***

- *Le droit à congé et la durée des congés* 105
- *La période de congés et l'ordre des départs* 106
- *Les règles de fractionnement et de report* 107
- *L'indemnité de congés payés* 107

2 – Les congés spéciaux ***108***

- *Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale* 108
- *Les congés pour engagement associatif, politique ou militant* 111
- *Le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise* 115

3 – Le compte d'engagement citoyen (CEC) ***116***

4 – Le compte épargne-temps (CET) ***118***

Chapitre 12 – Le salaire et la participation **119**

1 – Les éléments du salaire ***119***

2 – La fixation du salaire ***120***

- *Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* 120
- *Le salaire minimum conventionnel* 120

3 – Le paiement du salaire ***120***

Plan de cours

- *Le mode et le lieu de paiement* 120
- *La mensualisation* 121
- *Le bulletin de paie* 121

4 – La protection des salaires ***121***

- *La protection contre les créanciers de l'employeur* 121
- *La protection contre les créanciers du salarié* 121

5 – La participation, l'intéressement et l'épargne salariale ***122***

- *La participation* 122
- *L'intéressement* 122
- *Le plan d'épargne entreprise (PEE)* 123
- *Le plan d'épargne interentreprises (PEI)* 123
- *Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)* 123
- *Le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE)* 124
- *L'actionnariat salarié* 124

Chapitre 13 – Le travail des jeunes et des femmes 125

1 – Les dispositions particulières aux jeunes ***125***

2 – L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ***125***

3 – La protection de la femme enceinte ou mère de famille ***126***

Chapitre 14 – La santé, la sécurité et les conditions de travail 127

1 – Les dispositions générales en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ***127***

2 – La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE) ***128***

3 – Les droits d'alerte ***129***

4 – La prévention de la pénibilité ***129***

5 – La protection contre le harcèlement sexuel ou moral ***129***

6 – Le service de santé au travail ***130***

7 – Le service social du travail ***130***

Chapitre 15 – La représentation collective 131

1 – Les syndicats professionnels ***131***

- *La définition du syndicat* 131
- *La constitution des syndicats* 131
- *La représentativité syndicale* 132

- *La section syndicale* 133
- *Le délégué syndical* 134
- *Le congé de formation économique, sociale et syndicale* 135
- *La représentativité patronale* 135
- *La contribution au dialogue social* 136

2 – Le comité social et économique (CSE) ***136***

- *Le seuil d'effectif* 136
- *La détermination de l'effectif* 136
- *L'élection des membres de la délégation du personnel du CSE* 137
- *La composition du CSE et la durée du mandat de ses membres élus* 138
- *Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés* 138
- *Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés* 139
- *Le fonctionnement du CSE* 142
- *Les structures en cas de pluralité d'établissements* 146
- *Les représentants de proximité* 146
- *Le conseil d'entreprise* 146

3 – La protection des représentants du personnel ***147***

4 – La représentation des salariés et employeurs des TPE ***148***

Chapitre 16 – Le conseil de prud'hommes (les conflits individuels) 149

1 – L'organisation du conseil de prud'hommes ***149***

2 – La désignation des conseillers prud'hommes ***150***

3 – Le statut des conseillers prud'hommes salariés ***151***

4 – Le défenseur syndical ***151***

5 – La compétence du conseil de prud'hommes ***151***

6 – La procédure prud'homale ***152***

Chapitre 17 – Les conflits collectifs 155

1 – La grève ***155***

2 – Le lock-out ***157***

3 – Le règlement des conflits collectifs ***158***

Plan de cours

PARTIE 2
Le droit de la protection sociale

Chapitre 18 – Le régime général de la Sécurité sociale 159

1 – L'organisation du régime général de la Sécurité sociale *159*
- *Le financement du régime général de la Sécurité sociale* 160
- *L'affiliation et l'immatriculation* 160

2 – Les prestations de la branche maladie *160*
3 – Les prestations de la branche vieillesse *162*
4 – Les prestations de la branche familiale *164*
5 – La protection universelle maladie (PUMA) *164*
6 – Le revenu de solidarité active (RSA) *164*
7 – La prime d'activité (PA) *164*

Chapitre 19 – La prévoyance complémentaire et la retraite complémentaire 165

1 – La prévoyance complémentaire *165*
- *La complémentaire frais de santé* 165
- *La complémentaire prévoyance* 166
- *Les organismes assureurs* 166
- *La portabilité des garanties santé et prévoyance* 166

2 – La retraite complémentaire *167*

Chapitre 20 – Le chômage 169

1 – Le régime d'assurance chômage *169*
- *Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi* 170
- *L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)* 171
- *L'exercice d'une activité réduite ou conservée* 174
- *Les droits rechargeables* 174
- *Les droits des salariés « multi-employeurs »* 174
- *Les droits sociaux des chômeurs* 174

2 – Le régime de solidarité : l'allocation de solidarité spécifique (ASS) *174*
3 – Le régime d'activité partielle *175*

Les sources du droit du travail

Chapitre 1

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 réglemente 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 règle 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^{e} 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

L'ancien régime

– De l'Antiquité (l'esclavage) au Moyen Âge (le servage) le travailleur n'a aucun droit. Avec l'apparition des corporations au XIe siècle la situation s'améliore légèrement pour les compagnons et apprentis.

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 libère l'individu mais 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 – 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 aux résultats – 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 heures – 5 semaines de congés payés – Retraite à 60 ans – Lois Auroux.
2000 – 1er janvier 2000 : passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.
2002 – 1er janvier 2002 : passage aux 35 heures pour les entreprises de 20 salariés et moins.
2003 – Réforme du système de retraite.
2004 – Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
2005 – Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
2007 – Loi de modernisation du dialogue social.
2009 – Loi réaffirmant le principe du repos dominical et adaptant les dérogations à ce principe.
2010 – Loi portant réforme du système des retraites.
2011 – Loi relative à l'organisation de la médecine du travail.
2013 – 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 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

2015 – Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi *Macron*).
– Loi relative au dialogue social et à l'emploi (loi *Rebsamen*).
2016 – 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 (loi *El Khomri* ou loi *Travail*).
2017 – Ordonnances réformant le Code du travail : ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective, ordonnance relative 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, ordonnance visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions des précédentes ordonnances.
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*.
– Décrets relatifs au régime d'assurance chômage.

2 Les sources du droit du travail

Les sources nationales	
La Constitution	La Constitution de 1958 consacre un certain nombre de droits économiques et sociaux : le droit de grève, la liberté syndicale, le droit au travail…
La loi	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	La jurisprudence est l'interprétation faite par les tribunaux des lois et conventions.

Les sources professionnelles	
Le droit conventionnel	Les conventions ou les accords collectifs sont des accords conclus entre syndicats de salariés et syndicats d'employeurs (ou employeur pris individuellement).
L'usage professionnel	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 dans les accords collectifs.
L'accord atypique	L'accord atypique est un engagement unilatéral de l'employeur.
Le règlement intérieur	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.
Le contrat de travail	Le contrat de travail est une convention conclue entre l'employeur et le salarié déterminant les conditions d'emploi de ce dernier.

Les sources européennes	
Le droit européen	L'Union européenne pose le principe de la libre circulation des salariés et de l'harmonisation des législations sociales. Le droit du travail français doit se développer dans ce cadre.

Les sources internationales	
Les traités bilatéraux	Ce sont des traités passés entre la France et un pays étranger engageant leurs signataires dans le cadre d'une réciprocité et sur un sujet limité.
Les conventions de l'OIT	Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ne s'appliquent qu'à ceux qui les ont ratifiées. Ses recommandations invitent les États à des réformes sociales.

Hiérarchie des sources



3 La codification du droit du travail

L'ensemble des textes relatifs au droit du travail sont codifiés et regroupés au sein du Code du travail. Il comporte :

– ***une partie législative*** : textes législatifs (lettre L) ;

– ***une partie réglementaire*** : les décrets en Conseil d'État (lettre R) ainsi que les décrets simples (lettre D). Les 2 séries d'articles sont numérotées en continu.

Exemple : article L. 1221–1



L'inspection du travail

Chapitre 2

L'inspection du travail a pour mission essentielle de veiller à l'application du Code du travail dans tous les domaines ainsi que des conventions et accords collectifs. Dans certains domaines, elle dispose d'un pouvoir de décision.

1 L'organisation de l'inspection du travail

À compter du 1er avril 2021, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) regroupent les missions exercées par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les services déconcentrés de la cohésion sociale. La DREETS est placée sous l'autorité du préfet de région et, pour les missions relevant de l'inspection du travail, sous celle de la direction générale du travail. Pour les missions relevant de la compétence du préfet de département, elle est placée sous l'autorité fonctionnelle de celui-ci.

En Île-de-France, la DREETS est dénommée direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) comprenant un siège et, à Paris et dans chacun des départements de la petite couronne, une unité départementale. En outre-mer, la DREETS est dénommée direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS).

Les DREETS sont secondées, selon le département, par une direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou par une direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) qui sont compétent en matière de politiques de développement de l'emploi, d'insertion sociale et professionnelle et de travail.

En matière de travail et d'emploi, les DREETS sont chargées :

– ***de la politique du travail et des actions d'inspection de la législation du travail***, cette mission est confiée à un pôle spécialisé « *politique du travail* » ;

– ***de la politique de l'emploi, de l'accompagnement des transitions professionnelles, de l'anticipation et de l'accompagnement des mutations économiques***, notamment pour l'application des dispositions du Code du travail relatives aux licenciements économiques avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et aux ruptures conventionnelles collectives, ***du développement de l'apprentissage et du contrôle des acteurs de la formation professionnelle*** ainsi que de la mise en œuvre des programmes du Fonds social européen ;

– ***des actions visant, d'une part, à mobiliser et à coordonner les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle et du monde économique sur le parcours des personnes les plus éloignées du marché du travail*** (étrangers primo-arrivants, résidents des quartiers prioritaires, personnes vulnérables…) ***et, d'autre part, à prévenir et à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des chances***.

L'inspection du travail comprend :

– ***des unités de contrôle territoriales*** : dans chaque région sont créées des unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales qui sont l'échelon généraliste de proximité. Des unités de contrôle interdépartementales, rattachées à une unité territoriale, et des unités de contrôle interrégionales, rattachées à une DREETS, peuvent aussi être créées. Ces unités de contrôle territoriales sont composées de sections constituant le territoire géographique d'intervention dans lequel un inspecteur du travail ou un contrôleur du travail exerce ses compétences ;

– ***des instances spécialisées*** : une unité régionale chargée de la lutte contre le travail illégal est créée dans chaque région. Une ou plusieurs unités de contrôle régionales peuvent être créées afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier ;

– ***une instance nationale*** : un groupe national de veille, d'appui et de contrôle est chargé de mener ou d'apporter un appui à des opérations nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

L'inspection du travail est composée d'inspecteurs du travail, de contrôleurs du travail dont le champ d'action est limité aux entreprises de moins de 50 salariés et de médecins inspecteurs du travail. Ce sont des fonctionnaires. Ils sont tenus au secret professionnel.

Les médecins-inspecteurs du travail sont chargés de la protection de la santé des salariés au lieu de travail. Leur action porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement de la médecine du travail. Ils agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent, à l'application de la réglementation relative à la santé au travail.