LES CARRÉS

2021-2022
4e édition

# L'essentiel du DROIT DU TRAVAIL

## *Les relations individuelles*

Franck Petit

Gualino un savoir-faire de Lextenso

2021-2022
4e édition

# L'essentiel du DROIT DU TRAVAIL

## *Les relations individuelles*

Franck Petit

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.

**Franck Petit**, est Professeur à l'université d'Aix-Marseille, où il codirige le master II « Droit des relations du travail et protection sociale ». Ancien doyen de la faculté de droit, d'économie et de gestion d'Avignon, il est membre de la Commission nationale de l'examen d'accès au CRFPA (Centre régional de formation à la profession d'avocat).

## Du même auteur, chez le même éditeur :

**Collection « Carrés Rouge »**

- L'essentiel du Droit du travail - Relations individuelles, 4e éd. 2021-2022.
- L'essentiel du Droit du travail - Relations collectives, 3e éd. 2021-2022.
- L'essentiel du Droit du contentieux du travail, 2018.
- L'essentiel du Droit de la protection sociale, 4e éd. 2021.

**Collection « Droit en poche »**

- Le référendum professionnel - Les nouvelles formes de dialogue social et de consultation directe des salariés, 2018.
- Droit de la Formation professionnelle tout au long de la vie, 2019 (en coll. S. Noisette).

**Collection « Guides Pro »**

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi – La place de la femme dans l'entreprise, 2020 (en coll. avec S.-D. Noisette).
- La responsabilité sociale de l'employeur, 2021 (en coll. avec S. Garnier).

DANGER
LE PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

© 2021, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
ISBN 978-2-297-13422-4

Suivez-nous sur **www.gualino.fr**

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

# PRÉSENTATION

À Jean-Baptiste Petit

En publiant cet ouvrage sous l'intitulé *L'essentiel du droit du travail : les relations individuelles*, nous avons voulu couvrir le programme de la 3e année de licence de droit, d'économie, de gestion et d'administration économique et sociale (AES), qui correspond le plus souvent à la première partie du cours de droit du travail : l'***étude du contrat de travail***.

Le droit des relations individuelles de travail renvoie concrètement à l'étude des différents contrats de travail, de leur formation (Partie 1) à leur rupture (Partie 3), en passant par l'examen des conditions de travail et de la réglementation du travail (Partie 2).

Cette matière est enseignée dans les facultés de droit, d'économie et de sciences sociales, ainsi que dans les écoles de commerce et les filières professionnalisées (BTS, DUT, licence professionnelle, etc.). Elle est également au programme de l'examen d'entrée au centre régional de formation à la profession d'avocat (CRFPA).

On trouvera dans cet ouvrage ***tous les éléments*** (connaissances, vocabulaire) ***qui permettront aux étudiants et à tous ceux qui sont concernés par la matière*** (juristes, syndicalistes) ***de comprendre ses fondements et ses logiques***. L'accent a été mis sur la clarté de la présentation du cours. Classique et simple, le plan permet à tout moment au lecteur de mesurer sa progression. En privilégiant la présentation de notions fondamentales à l'exposé de réglementations changeantes, l'auteur ne cache pas son choix : ***privilégier la compréhension de la discipline à l'accumulation de connaissances***.

L'auteur présente ainsi le droit des relations individuelles sous l'angle d'un droit évolutif : il faut se rendre à l'évidence que le juge a, en la matière, une fonction éminemment normative. Les arrêts de principe sont fréquents en droit du travail, car les lois rendues en la matière

manquent d'unité et de clarté. Cette quête de la jurisprudence est même devenue incessante, depuis le développement éparpillé de textes, non plus seulement mal rédigés, mais – en raison des alternances politiques – également éphémères.

Une autre raison, qui tient au particularisme des sources du droit dans cette matière, justifie l'orientation donnée à cet ouvrage : notre système juridique autorise les partenaires sociaux à produire eux-mêmes leurs propres sources de droit, comme en témoignent la multiplication des conventions et accords collectifs – aux effets normatifs indéniables –, la présence d'usages d'entreprise – dont nul ne conteste le caractère obligatoire – ou l'édiction de règlements intérieurs – considérés comme des actes réglementaires de droit privé.

Franck Petit

Le 15 juin 2021

Les articles mentionnés dans l'ouvrage sans précision de code sont issus du Code du travail.

# PLAN DE COURS

**Présentation** 3

**Introduction – Champ d'application, sources et contentieux** 13

***1 – Le champ d'application du droit des relations individuelles de travail*** ***13***

- *Les agents contractuels de droit public* 13
- *Les salariés des entreprises à statut* 14
- *Les salariés titulaires d'un « contrat aidé » auprès d'un employeur de droit public* 14

***2 – Les sources du droit du travail*** ***14***

- *La typologie des sources* 14
  - a) Les sources internationales 14
  - b) Les sources internes 17
- *La hiérarchie des sources* 22

***3 – L'éclatement du contentieux*** ***24***

- *Les juridictions judiciaires* 24
  - a) Le conseil de prud'hommes 24
  - b) Le tribunal judiciaire 26
  - c) Le tribunal de commerce 27
  - d) Les juridictions répressives 28
- *Les juridictions administratives* 28

PLAN DE COURS

# PARTIE 1
# La formation du contrat de travail


## Chapitre 1 – Le contrat de travail de droit commun : le contrat à durée indéterminée et à temps plein 33

***1 – Les obligations nées du contrat de travail*** ***33***

- *Les obligations fondamentales* 33
  - a) La fourniture d'un travail 33
  - b) L'exécution d'un travail sous les ordres de l'employeur : la subordination du salarié 33
  - c) Le versement d'un salaire 37
- *Les clauses insérées éventuellement dans le contrat de travail* 37
  - a) Les clauses relatives à l'exécution du contrat 37
  - b) Les clauses relatives à la rupture du contrat 39
  - c) Les clauses intéressant « l'après-contrat de travail » 40

***2 – De l'embauche à l'essai*** ***41***

- *L'encadrement du marché du travail* 41
- *La phase de recrutement* 43
- *L'échange des consentements* 44
- *L'engagement à l'essai* 46
  - a) L'existence de la période d'essai 46
  - b) La durée de la période d'essai 46
  - c) Les conditions de la rupture du contrat pendant l'essai 47

***3 – La forme du contrat de travail*** ***48***

PLAN DE COURS


**Chapitre 2 – Les contrats atypiques** 51

***1 – Les contrats précaires*** ***51***

■ *Le contrat à durée déterminée* 51
a) Les conditions de recours 51
b) L'exécution du contrat à durée déterminée 54
c) La rupture du contrat à durée déterminée 54
d) Sanction de requalification 57
e) Le cas particulier du « contrat pour la réalisation d'un objet défini » 58

■ *Le contrat de travail temporaire* 58
a) L'originalité du dispositif : une opération triangulaire 58
b) Les rapports entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié 59
c) Les rapports entre l'utilisateur et le salarié 60
d) Les rapports entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur 60

***2 – Les contrats aidés*** ***61***

■ *Les contrats d'insertion et de réinsertion* 61

■ *Les contrats de formation en alternance* 62
a) Le contrat d'apprentissage 62
b) Le contrat de professionnalisation 63

***3 – Les contrats à temps choisi*** ***65***

■ *Le contrat de travail à temps partiel* 65
a) Le recours à un formalisme protecteur 65
b) La modification de la répartition de la durée du travail dans un contrat de travail à temps partiel 66

■ *Le contrat de travail intermittent* 67

***4 – Le portage salarial*** ***67***

PLAN DE COURS

# PARTIE 2
## L'exécution du contrat de travail


**Chapitre 3 – La réglementation du travail** **71**

***1 – Le temps de travail : de la durée à l'aménagement*** ***71***

- *La durée du travail* 71
  - a) La notion de temps de travail effectif 71
  - b) Les conventions de forfait 74
  - c) Le travail de nuit 75
- *L'aménagement du temps de travail* 76
- *Les temps de repos et de congés* 77
  - a) Les pauses et les repos 77
  - b) Les congés légaux 78
- *Le compte épargne-temps* 80
- *Le compte personnel d'activité* 81

***2 – La rémunération du travail*** ***82***

- *Les différents types de rémunérations* 82
  - a) Le salaire de base, ses compléments, ses accessoires, ses substituts 82
  - b) Les rémunérations collectives échappant à la qualification de salaire : la participation et l'intéressement 83
- *La fixation du salaire* 84
  - a) Le principe : la liberté contractuelle 84
  - b) Les limites apportées à la liberté contractuelle 85
- *Régime du salaire* 89

***3 – La santé et la sécurité*** ***90***

- *L'obligation générale de sécurité* 90
- *Le droit de retrait et le droit d'alerte* 92
- *Le rôle de l'inspecteur du travail* 93
- *Le compte professionnel de prévention* 93
- *La responsabilité pénale* 95

***4 – La prohibition des discriminations*** ***97***

PLAN DE COURS


**Chapitre 4 – La soumission aux pouvoirs patronaux** **101**

***1 – Le pouvoir de direction économique*** ***101***

***2 – Le pouvoir réglementaire*** ***102***

***3 – Le pouvoir disciplinaire*** ***105***

- *Définition d'une sanction disciplinaire* 106
- *Procédure disciplinaire* 107
  - a) Convocation à entretien préalable 107
  - b) Entretien préalable 107
  - c) Notification de la sanction 108
- *Contestation d'une sanction disciplinaire* 108
  - a) Régularité de la procédure 108
  - b) Justification de la sanction 108
  - c) Proportionnalité de la sanction 109

**Chapitre 5 – La modification du contrat de travail** **111**

***1 – La proposition de la modification*** ***111***

- *Distinction entre modification du contrat et simple changement dans les conditions de travail* 111
- *Les interventions législatives* 113
  - a) Procédure de licenciement pour motif économique 113
  - b) Refus d'un accord de performance collective (L. 29 mars 2018) 113

***2 – Les conséquences de la modification*** ***114***

- *Les conditions d'acceptation de la modification* 114
- *Les conséquences d'un refus* 114
  - a) Refus d'une modification 114
  - b) Refus d'une sanction disciplinaire 115

**Chapitre 6 – Le maintien du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise** **117**

***1 – Le champ d'application de la règle*** ***117***

***2 – Les effets de la règle*** ***119***

PLAN DE COURS

# PARTIE 3
# La rupture du contrat de travail


**Chapitre 7 – Le licenciement pour motif personnel** **123**

***1 – La procédure*** ***123***

- *La procédure de droit commun* 123
- *Les règles applicables au licenciement disciplinaire* 125

***2 – La cause réelle et sérieuse de licenciement*** ***126***

- *La notion de cause réelle et sérieuse* 126

a) Le licenciement pour faute disciplinaire 127
b) Le licenciement pour insuffisance professionnelle 128
c) Le licenciement pour « trouble caractérisé » au sein de l'entreprise 128
d) Le licenciement pour « mésentente » avec un salarié 130
e) Le licenciement pour maladie ou inaptitude d'origine non professionnelle 130
f) Le licenciement pour fin de chantier ou réalisation d'une opération 133

- *Les droits du salarié licencié* 133
- *Les sanctions du licenciement injustifié, abusif ou nul* 135

a) Hypothèse du licenciement injustifié 135
b) Hypothèse du licenciement abusif 136
c) Hypothèse du licenciement nul 137

- *La transaction* 138

**Chapitre 8 – Le licenciement pour motif économique** **141**

***1 – Les critères du licenciement pour motif économique*** ***141***

- *La cause permettant d'opérer la qualification du licenciement : la cause qualificative* 142
- *Les causes justificatives* 143

a) Les causes matérielles 143
b) Les causes originelles 144

■ *Le respect des critères de l'ordre des licenciements* 145
■ *Le respect de l'obligation d'adaptation et de reclassement* 146
■ *La perspective d'un réembauchage* 149

***2 – Les règles de procédure*** ***149***

■ *Les règles de base* 149
a) Les « petits » licenciements collectifs 149
b) Les « grands » licenciements économiques 150
c) Les règles communes : congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle 151
■ *L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi* 152

***3 – Sur le plan de sauvegarde de l'emploi*** ***153***

■ *Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi* 153
■ *Le champ d'application du plan de sauvegarde de l'emploi* 154
■ *Le contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi par les élus du personnel et l'autorité administrative* 156
■ *Le contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi par le juge administratif* 157

**Chapitre 9 – La démission, la « prise d'acte » et la rupture conventionnelle 159**

***1 – L'expression de la volonté de démissionner*** ***159***

***2 – La théorie de la « prise d'acte » de la rupture*** ***161***

***3 – La rupture conventionnelle*** ***163***

**Bibliographie 165**

PLAN DE COURS

## Liste des abréviations

| | |
|---|---|
| Afpa | Association pour la formation professionnelle des adultes |
| Agefiph | Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées |
| AGS | Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés |
| Apec | Agence pour l'emploi des cadres |
| CAE | Contrat d'accompagnement dans l'emploi |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CFA | Centre de formation d'apprentis |
| CSE | Comité social et économique |
| CSSCT | Commission santé, sécurité et conditions de travail |
| CJUE | Cour de justice de l'Union européenne |
| CUI-CAE-PEC | Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi-Parcours emploi compétences |
| CUI-CIE | Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi |
| DREETS | Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (ancienne DIRECCTE) |
| IAE | Insertion par l'activité économique |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| OPCO | Opérateurs de compétences |
| PPAE | Projet personnalisé d'accès à l'emploi |
| PSE | Plan de sauvegarde de l'emploi |
| RMI | Revenu minimum d'insertion |
| RSA | Revenu de solidarité active |
| Unédic | 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 |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| VRP | Voyageurs, représentants et placiers |

Introduction

# Champ d'application, sources et contentieux

*Le droit des relations individuelles de travail a vocation à s'appliquer aux rapports nés du travail subordonné. Il suppose en effet l'existence d'un contrat de travail marqué par un lien de subordination entre celui qui donne l'ordre de travailler – l'employeur – et celui qui exécute cet ordre – le salarié. Toute la difficulté consiste alors à cerner la notion de subordination pour connaître l'exact champ d'application du contrat de travail.*

## 1 Le champ d'application du droit des relations individuelles de travail

### ■ *Les agents contractuels de droit public*

Depuis une célèbre décision Berkani rendue par le Tribunal des conflits le 25 mars 1996, les agents contractuels des services publics administratifs sont considérés comme des ***agents publics***. Ils ne peuvent à ce titre revendiquer le bénéfice d'un contrat de travail de droit privé, même si leurs contrats renvoient, pour telle ou telle question, au Code du travail. Ces ***agents publics non statutaires*** sont en réalité placés dans une ***situation réglementaire*** ; ce qui signifie que leurs droits et obligations sont déterminés par des textes de nature réglementaire et que tout litige portant sur l'exécution de ces contrats sera porté devant le juge administratif. Mais quelle que soit la règle qui leur sera soumise, ces travailleurs ne peuvent être privés de l'application des ***principes généraux du droit du travail*** qui ont été progressivement dégagés par le Conseil d'État ; sont considérés comme tels, par exemple, la prohibition des amendes et des sanctions pécuniaires, le droit au Smic, le statut protecteur de la femme enceinte, etc.

### ■ *Les salariés des entreprises à statut*

Les agents contractuels des ***entreprises*** dites ***à statut*** (SNCF, RATP, EDF-GDF...), qui participent le plus souvent à l'exécution d'un ***service public industriel et commercial***, sont considérés depuis longtemps comme des salariés de droit privé. À ce titre, les litiges relatifs à l'exécution de leurs contrats doivent être portés devant le conseil de prud'hommes. Toutefois, il serait simplificateur d'affirmer que ce type de personnel reçoit l'application totale du Code du travail. Leurs conditions de travail sont en effet régies par un ***statut*** de nature ***réglementaire*** – dont l'appréciation de la légalité appartient au juge administratif – que le Code du travail peut venir compléter.

### ■ *Les salariés titulaires d'un « contrat aidé » auprès d'un employeur de droit public*

Les travailleurs embauchés par les employeurs de droit public dans le cadre de ***contrats aidés*** – tels que le CUI-CAE-PEC (Contrat unique d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi-Parcours emploi compétences) – conservent exceptionnellement la qualité de salariés de droit privé. Ils peuvent donc revendiquer l'application des dispositions du Code du travail, au moins celles qui régissent les relations individuelles de travail. Toute contestation relative à l'exécution de ces contrats particuliers doit en principe être portée devant le conseil de prud'hommes.

## 2 Les sources du droit du travail

### ■ *La typologie des sources*

#### a) Les sources internationales

Selon l'article 55 de la Constitution, « les traités ou accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie ». Ainsi, les conventions internationales l'emportent sur la loi française. Certaines de ces conventions sont élaborées au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). D'autres sont adoptées dans le cadre du Conseil de l'Europe : elles sont alors rattachées à ce qu'il convient d'appeler le droit européen non communautaire. Enfin, la dernière catégorie de conventions internationales mérite une attention particulière : il s'agit du traité de Rome de 1957, instituant la Communauté économique européenne (CEE), et des conventions qui l'ont par la suite modifié ; ces différents textes présentent la particularité, non pas seulement d'être contraignants, mais surtout de créer un ordre juridique communautaire s'imposant aux ordres juridiques internes.

*1) L'OIT*

L'Organisation internationale du travail a été créée en 1919 par le traité de Versailles dans le but d'unifier progressivement les droits nationaux. De composition tripartite – il est constitué de représentants des États membres, de représentants des organisations patronales et de représentants de syndicats de salariés –, cet organisme intervient pour l'essentiel dans le domaine des droits fondamentaux des salariés.

Les conventions de l'OIT sont préparées par le Bureau international du travail (BIT) puis adoptées à la majorité qualifiée par la Conférence internationale du travail réunie chaque année à Genève. Elles ne deviennent contraignantes qu'après ratification par les États.

Le droit de l'OIT a pour objet d'établir une concurrence loyale entre les états – surtout entre les entreprises relevant de ces états – et permet d'éviter le « *dumping* social ». Il tend à instituer un niveau minimal de protection des salariés. Il s'ensuit que les grands pays industrialisés, tels que la France, sont rarement contraints de modifier leurs normes internes lorsqu'ils signent une convention de l'OIT, puisque leur droit national permet déjà d'atteindre ce niveau de protection.

*2) Le Conseil de l'Europe*

Le Conseil de l'Europe a été créé par le traité de Londres en 1948. Il regroupe une quarantaine d'États et siège à Strasbourg. Il est à l'origine de nombreuses conventions internationales multilatérales, dont la célèbre Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dite Convention européenne des droits de l'homme (Conv. EDH) – conclue en 1950 mais ratifiée par la France uniquement en 1974 – et la Charte sociale européenne – conclue en 1961 mais ratifiée par la France en 1973.

Certaines dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme intéressent directement le droit du travail en raison de leur objet : ainsi, l'article 4 interdit le ***travail forcé*** et l'article 11 garantit la ***liberté syndicale***. La jurisprudence de la ***Cour européenne des droits de l'homme*** (CEDH) – juridiction instituée par la Convention européenne des droits de l'homme dans le but de garantir son application – porte notamment sur le respect de l'article 11.

D'autres dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme concernent indirectement le salarié : il s'agit de l'article 6, garantissant le droit de toute personne à un procès équitable (droit d'être écouté publiquement et dans un « délai raisonnable » par un tribunal indépendant et impartial), et de l'article 8, concernant le droit de toute personne au respect de son domicile dont « le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs ».

Les droits du salarié sont enfin protégés par la Charte sociale européenne, qui constitue un socle de droits sociaux fondamentaux.

*3) Le droit dérivé*

La primauté du droit communautaire sur le droit interne oblige le juge national à écarter toute disposition législative ou réglementaire contraire au droit communautaire ; celui-ci est composé d'un droit dit ***originaire*** ou ***institutionnel*** (issu du traité de Rome et des conventions qui l'ont révisé) et d'un droit ***dérivé*** (créé par les institutions communautaires mises en place par le traité de Rome).

Si l'on isole les dispositions originelles relatives à la ***libre circulation des travailleurs*** – considérées comme l'un des fondements de la Communauté (T. Rome, art. 48 à 51) – et à l'***égalité de traitement entre les hommes et les femmes*** (art. 119), la place réservée aux politiques sociales dans le traité de Rome est restée modeste. Ce dernier s'était donné comme objectif « l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès », en particulier par un rapprochement des législations nationales (art. 100). Il donnait à la Commission de la Communauté la mission de « promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social » (art. 118), principalement par la voie d'un droit dérivé.

Bien plus tard, une ***Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*** a été intégrée dans les traités communautaires ; entrée en vigueur le 1er décembre 2009, elle a été déclarée « juridiquement contraignante » à l'égard des États membres et de leurs ressortissants.

Quoi qu'il en soit, c'est principalement par la voie du droit dérivé que s'est construit le droit social de l'Union européenne. Les traités successifs l'ont dotée d'institutions politiques, administratives et juridictionnelles qui sont elles-mêmes sources de droit, à savoir :

– le Conseil européen ;
– le Conseil des ministres ;
– la Commission européenne ;
– le Parlement européen élu au suffrage universel ;
– la Cour de justice de l'Union européenne ;
– le Tribunal de l'Union européenne, juridiction de première instance.

Sur proposition de la Commission européenne, le Conseil européen adopte ainsi, pour assurer l'application du traité de Rome, des ***règlements*** (par exemple, le règlement n° 1612/68 du 15 octobre 1968 sur la libre circulation des travailleurs communautaires) s'imposant aux États membres et s'intégrant directement dans l'ordre juridique de chacun d'eux. Il agit surtout par voie de ***directives*** (par exemple, la directive 94/45/CE sur le comité d'entreprise européen, transposée en France par la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996), lesquelles lient les États membres quant aux résultats à atteindre, mais leur laissent le choix des moyens et de la forme. La Cour de justice de l'Union européenne contrôle la conformité des textes adoptés par le Conseil au traité

de Rome. Aidée du Tribunal de première instance, elle peut également connaître et trancher les litiges entre les différents membres de l'Union européenne (particuliers, entreprises, États) en rapport avec l'application du droit communautaire. Le Parlement dispose pour sa part d'une compétence initialement modeste, qui s'est progressivement enrichie.

## b) Les sources internes

*1) Les sources étatiques*

Les règles constitutionnelles intéressant directement le droit du travail sont issues du Préambule de la Constitution de 1946 (dont on sait qu'il est intégré au Préambule de la Constitution de 1958). Il s'agit des principes proclamés « comme particulièrement nécessaires à notre temps » :

– chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi : c'est le principe du ***droit à l'emploi*** (Préambule, al. 5), qui trouve sa traduction dans l'obligation de reclassement mise à la charge des employeurs ;
– nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances (principe de ***non-discrimination*** : Préambule, al. 5) ;
– tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix (principe de la ***liberté syndicale*** : Préambule, al. 6) ;
– le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent (principe du ***droit de grève*** : Préambule, al. 7) ;
– tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises (principes de la ***négociation collective*** et de la ***participation à la gestion des entreprises*** : Préambule, al. 8) ;
– la nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à la formation professionnelle (principe du ***droit à la formation professionnelle*** : Préambule, al. 13).

Le Conseil constitutionnel veille au respect de ces différents principes en les conciliant avec d'autres droits d'égale valeur :

– droit de propriété ;
– liberté du travail ;
– liberté d'entreprendre – qui trouve son prolongement dans la liberté de choisir ses collaborateurs ;
– liberté personnelle du salarié dans ses rapports avec le syndicat ;
– liberté de mener une vie familiale normale.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique n° 2009-1523 du 10 décembre 2009, les justiciables peuvent présenter une question prioritaire de constitutionnalité lorsqu'ils ont un doute sur la conformité d'une disposition législative aux droits et libertés que la Constitution garantit. Les procédures de ce type ayant abouti à une remise en cause de la loi sont toutefois restées rares en droit du travail.

D'après l'article 34 de la Constitution de 1958, il appartient ensuite au législateur de fixer les « ***principes fondamentaux*** du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale ». Le Gouvernement se réserve le droit d'édicter des règlements d'application. Il intervient parfois de manière autonome, dans des matières où l'intervention du législateur n'apparaît pas nécessaire. En 2007-2008, le Gouvernement s'était lancé dans une vaste opération de renumérotation du Code du travail « à droit constant », dans le but d'en clarifier la présentation et d'en faciliter la consultation, la lecture et la compréhension :

– les articles ont été rédigés sur le principe d'une idée par article, ce qui a entraîné paradoxalement leur multiplication à la suite du « dépeçage » des anciens textes ;
– la terminologie a été harmonisée (par exemple, le terme « employeur » a été préféré à celui de « chef d'entreprise » ou de « chef d'établissement ») et, conformément à un usage ancien, l'indicatif a été généralisé pour caractériser les obligations de faire ou de ne pas faire ;
– il convenait de rassembler ce qui était épars : les textes non codifiés ont été rapatriés dans le Code ;
– les rédacteurs ont veillé également à transférer dans la partie réglementaire certaines questions qui, en vertu du partage des compétences opéré par les articles 34 et 37 de la Constitution, relevaient indûment de l'intervention du législateur.

L'ensemble de ces règles, entrées en vigueur le 1er mai 2008, est agencé selon une « logique d'utilisateurs », sur 8 parties :

– la première traite des relations individuelles (seuil d'effectifs, droits et libertés, égalité professionnelle, harcèlement, contrats de travail, règlement intérieur et droit disciplinaire, conseil de prud'hommes) ;
– la seconde partie est consacrée aux relations collectives (syndicats, négociation collective, institutions représentatives du personnel, salariés protégés, conflits collectifs) ;
– la troisième partie porte sur la durée du travail, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
– les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail relèvent de la quatrième partie ;
– la cinquième partie regroupe les dispositifs en faveur de l'emploi (aides à l'emploi, travailleurs handicapés, travailleurs étrangers, service public de l'emploi, placement) ;