précis
DOMAT
DROIT PRIVÉ

Paul-Henri ANTONMATTEI

DROIT DU TRAVAIL

3e édition

LGDJ
un savoir-faire de Lextenso

DROIT DU TRAVAIL

3e édition

PAUL-HENRI ANTONMATTEI
Professeur à l'Université de Montpellier
Doyen honoraire de la Faculté de droit et de science politique

LGDJ un savoir-faire de Lextenso

« La grandeur d'un métier est peut-être avant tout, d'unir des hommes : il n'est qu'un luxe véritable, et c'est celui des relations humaines »

(Antoine de Saint-Exupéry, *Terre des hommes*)

© 2023, LGDJ, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
www.lgdj-editions.fr
EAN : 9782275130545
ISSN : 2968-7454
Collection : Précis Domat

SOMMAIRE

Introduction 13

Section 1. Le domaine du droit du travail 20
§ 1. La qualification du contrat de travail 21
§ 2. Les employeurs concernés 35

Section 2. La construction du droit du travail 38
§ 1. Les fonctions du droit du travail 38
§ 2. La production du droit du travail 49

Section 3. L'application du droit du travail 73
§ 1. L'inspection du travail 73
§ 2. Le conseil de prud'hommes 84

PREMIÈRE PARTIE. LA RELATION DE TRAVAIL 113

Titre 1. Les contrats de travail 115

Chapitre 1. La formation du contrat de travail 117

Section 1. Le recrutement du salarié 117
§ 1. Les limites à la liberté de recrutement 117
§ 2. Les opérations de recrutement 124

Section 2. La conclusion du contrat de travail 130

Section 3. Les formes 135
§ 1. L'écrit 135
§ 2. Les formalités 137

Section 4. La période d'essai 138
§ 1. La durée de la période d'essai 140
§ 2. La rupture du contrat de travail en période d'essai 142

Chapitre 2. L'exécution du contrat de travail 145

Section 1. Le salarié-citoyen 145
§ 1. Les droits et les libertés dans l'entreprise 146
§ 2. La lutte contre les discriminations 153
§ 3. L'égalité professionnelle 166
§ 4. La lutte contre les harcèlements 170
Section 2. Le pouvoir patronal 185
§ 1. Le pouvoir réglementaire 186
§ 2. Le pouvoir disciplinaire 205
Section 3. Les obligations inhérentes au contrat de travail 232
Section 4. Le télétravail 237
Section 5. La modification du contrat de travail 244
§ 1. La qualification de la modification du contrat de travail 245
§ 2. Le régime de la modification du contrat de travail 259
Section 6. Le transfert du contrat de travail 262
§ 1. Le transfert imposé 262
§ 2. Le transfert consenti 279
Section 7. La suspension de l'exécution du contrat de travail 283
§ 1. La suspension liée à la maternité, la paternité et l'éducation des enfants 285
§ 2. La suspension liée à l'altération de la santé du salarié 297
§ 3. La suspension liée à une baisse d'activité de l'entreprise 318
Section 8. La formation professionnelle continue 323
§ 1. Les institutions 325
§ 2. L'employeur 326
§ 3. Le salarié 329
Chapitre 3. La rupture du contrat de travail à durée indéterminée 337
Section 1. Le licenciement 338
§ 1. Le licenciement pour motif personnel 338
§ 2. Le licenciement pour motif économique 353
§ 3. Les conséquences du licenciement 403
§ 4. Les sanctions 412
Section 2. Les modes de rupture autres que le licenciement 440
§ 1. Les ruptures à l'initiative du salarié 441
§ 2. Les ruptures d'un commun accord 458
§ 3. La rupture liée à la retraite 479
§ 4. La rupture résultant d'un cas de force majeure 486

Section 3. Les suites de la rupture 487
§ 1. Les documents de fin de contrat 488
§ 2. La transaction 490
§ 3. La clause de non-concurrence 496
§ 4. L'indemnisation des travailleurs privés d'emploi 505

Chapitre 4. Les contrats de travail particuliers 513

Section 1. Les contrats liés à la formation professionnelle tout au long de la vie 513
§ 1. Le contrat d'apprentissage 513
§ 2. Le contrat de professionnalisation 520

Section 2. Le contrat de travail à durée déterminée 522
§ 1. Le recours au contrat de travail à durée déterminée 524
§ 2. La durée du contrat de travail à durée déterminée 532
§ 3. La formation du contrat de travail à durée déterminée 536
§ 4. L'exécution du contrat de travail à durée déterminée 538
§ 5. La cessation du contrat de travail à durée déterminée 540
§ 6. La succession de contrats de travail à durée déterminée 551
§ 7. La requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée 556

Section 3. Les contrats liés à une relation triangulaire de travail 562
§ 1. Les relations triangulaires à but lucratif 562
§ 2. Les relations triangulaires à but non lucratif 575

Titre 2. La rémunération du travail 583

Chapitre 1. Le salaire 585

Section 1. La détermination du salaire 587
§ 1. Les salaires minima 588
§ 2. L'égalité de traitement 594

Section 2. Le régime du salaire 605
§ 1. Le paiement du salaire 605
§ 2. La protection du salaire 608

Chapitre 2. Le dividende du travail 619

Section 1. L'intéressement et la participation 621
§ 1. L'intéressement 623
§ 2. La participation 631

Section 2. Les plans d'épargne salariale 638

Section 3. L'actionnariat salarié 640

Titre 3. Les conditions de travail 643
Chapitre 1. La santé et la sécurité au travail 645
Section 1. L'employeur 649
Section 2. Le salarié 660
Section 3. Les services de prévention et de santé au travail 665
Chapitre 2. Le temps de travail 677
Section 1. La qualification du temps de travail 680
§ 1. Le temps de travail effectif 680
§ 2. Les temps spécifiques 682
Section 2. La quantification du temps de travail 691
§ 1. Les durées maximales de travail 691
§ 2. La durée légale 694
§ 3. Les conventions de forfait 703
§ 4. Le travail à temps partiel 714
§ 5. Le travail intermittent 725
Section 3. L'organisation du temps de travail 728
§ 1. Les repos et les congés 728
§ 2. L'aménagement du temps de travail 757

DEUXIÈME PARTIE. LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL 771
Titre 1. La représentation collective 773
Chapitre 1. La représentation syndicale 775
Section 1. Le syndicat professionnel 779
§ 1. Le statut juridique 779
§ 2. La représentativité des syndicats professionnels 789
Section 2. L'exercice du droit syndical dans l'entreprise 808
§ 1. La section syndicale 809
§ 2. Les représentants des syndicats 815
Chapitre 2. Les institutions représentatives du personnel 839
Section 1. Le comité social et économique 840
§ 1. Les périmètres de mise en place 844
§ 2. La composition 854
§ 3. Les attributions 880
§ 4. Le fonctionnement 903
§ 5. Le CSE central et les CSE d'établissement 928
§ 6. Le conseil d'entreprise 936

Section 2. Les autres instances 938
§ 1. Le comité de groupe 938
§ 2. Les instances de niveau européen 944
Chapitre 3. La protection des représentants 951
Section 1. Une protection de la carrière 952
Section 2. Le statut protecteur 956
§ 1. La protection contre le licenciement 956
§ 2. Le rayonnement de la protection 995
Titre 2. La négociation collective 1011
Chapitre 1. La production des conventions et accords collectifs de travail 1025
Section 1. Les règles communes 1025
§ 1. La négociation 1025
§ 2. L'écrit 1029
Section 2. Les règles spécifiques à chaque niveau de négociation 1030
§ 1. La production des accords interprofessionnels 1030
§ 2. La production des conventions et accords de branche 1034
§ 3. La production des conventions et accords collectifs dans les périmètres de l'entreprise 1042
Chapitre 2. L'articulation des conventions et accords collectifs de travail 1073
Section 1. L'articulation entre les conventions et accords collectifs et les dispositions législatives et réglementaires 1074
Section 2. L'articulation des conventions et des accords collectifs entre eux 1076
§ 1. L'articulation entre l'accord de branche et l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 1077
§ 2. L'articulation entre la convention ou l'accord d'entreprise et la convention ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 1078
Section 3. L'articulation entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement 1085
Section 4. L'articulation entre l'accord collectif et le principe d'égalité de traitement 1086
Section 5. L'articulation entre la convention ou l'accord collectif et le statut collectif non négocié 1090
Section 6. L'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail .. 1095

Chapitre 3. L'application des conventions et accords collectifs de travail 1103

Section 1. L'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de travail ... 1103

Section 2. L'application de conventions et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large que celui de l'entreprise ... 1108

§ 1. L'application d'une convention collective de branche ... 1108

§ 2. L'application des accords interprofessionnels ... 1122

Section 3. La révision des conventions et accords collectifs ... 1123

§ 1. La procédure de révision ... 1124

§ 2. L'avenant de révision ... 1126

Section 4. L'extinction des conventions et accords collectifs de travail ... 1127

§ 1. La dénonciation des conventions et accords collectifs ... 1128

§ 2. La mise en cause des conventions et accords collectifs ... 1134

Section 5. Le contentieux ... 1141

§ 1. L'action en nullité ... 1141

§ 2. L'action en exécution ... 1146

§ 3. L'interprétation des conventions et accords collectifs ... 1148

Titre 3. Le conflit collectif ... 1153

Chapitre 1. L'exercice du droit de grève ... 1157

Section 1. La qualification de la grève ... 1157

§ 1. La cessation du travail ... 1158

§ 2. Les revendications professionnelles ... 1159

Section 2. La grève et le contrat de travail du salarié gréviste ... 1162

§ 1. La suspension ... 1163

§ 2. Le licenciement ... 1166

Section 3. La grève et le pouvoir patronal ... 1168

Section 4. La grève et les responsabilités ... 1171

§ 1. La responsabilité civile ... 1171

§ 2. La responsabilité pénale ... 1174

Section 5. La grève dans les services publics ... 1174

Chapitre 2. Le règlement du conflit collectif ... 1183

Index ... 1189

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AGS	Assurance garantie des salaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
AJDA	*Actualité juridique droit administratif*
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
BJT	*Bulletin Joly Travail*
BOSS	*Bulletin officiel de la Sécurité sociale*
Bull. civ.	*Bulletin des arrêts des Chambres civiles de la Cour de cassation*
C. civ.	Code civil
C. énergie	Code de l'énergie
C. pén.	Code pénal
CSS	Code de la sécurité sociale
CRPA	Code des relations entre le public et l'administration
C. trav.	Code du travail
C. transp.	Code des transports
CPC	Code de procédure civile
CA	Cour d'appel
CASF	Code de l'action sociale et des familles
Cass. ass. plén.	Cour de cassation, Assemblée plénière
Cass. 1re civ.	Cour de cassation, première chambre civile
Cass. 2e civ.	Cour de cassation, deuxième chambre civile
Cass. 3e civ.	Cour de cassation, troisième chambre civile
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
CE	Conseil d'État
CEDH	Cour européenne des droits de l'Homme
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
Cons. const.	Conseil constitutionnel
CPC	Code de procédure civile
CPP	Code de procédure pénale
CSE	Comité social et économique
D.	*Recueil Dalloz*
DP	Délégués du personnel
Dr. ouv.	*Droit ouvrier*
Dr. soc.	*Droit social*
Dreets (la)	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Dreets (le)	Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
JCP E	Juris-Classeur périodique. *La Semaine juridique*. Édition Entreprises et affaires
JCP G	Juris-Classeur périodique. *La Semaine juridique*. Édition générale
JCP S	Juris-Classeur périodique. *La Semaine juridique*. Édition Social
JO	*Journal officiel*
LSQ	*Liaisons Sociales Quotidien*
OIT	Organisation internationale du travail
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
Rev. crit. DIP	*Revue critique de droit international privé*
RDT	*Revue de droit du travail*
Rép. Trav.	*Répertoire de droit du travail, Dalloz*
RDT civ.	*Revue trimestrielle de droit civil*
Rev. proc. coll.	*Revue des procédures collectives, civiles et commerciales*
RJDA	*Revue de jurisprudence de droit des affaires*
RJS	*Revue de jurisprudence sociale*
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SSL	*Semaine sociale Lamy*
T. confl.	Tribunal des conflits
TJ	Tribunal judiciaire
UES	Unité économique et sociale

INTRODUCTION

1 **La révolution du travail. –** Le travail humain a-t-il un avenir ? Curieuse question pour débuter un manuel de droit du travail. Et pourtant, elle est à nouveau d'actualité[1], tant la mondialisation et la financiarisation de l'économie de marché, la révolution numérique, l'urgence écologique[2] et la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19[3] ont bouleversé l'organisation et le sens[4] de cette « activité humaine exigeant un effort soutenu, qui vise à la modification des éléments naturels, à la création et/ou à la production de nouvelles choses, de nouvelles idées »[5].

Faut-il craindre une disparition du travail justifiant un changement de paradigme sociétal[6] ? Le pessimisme, déjà constaté lors des précédentes révolutions industrielles, n'anime pourtant pas les actions gouvernementales de ces dernières années. La valeur travail est régulièrement confortée et l'action en faveur de l'emploi est prioritaire dans le sillage du droit à l'emploi et du devoir de travailler[7].

1. V. not. le rapport *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* établi par la Commission mondiale de l'Organisation internationale du travail sur l'avenir du travail (www.ilo.org). V. A. Supiot (dir.), *Le travail au xxie siècle*, éd. de l'Atelier, 2019. V. déjà, A. Supiot (dir.), *Le travail en perspective*, LGDJ, 1998. – P. Boisard, D. Cohen, M. Elbaum, X. Gaullier, J.-L. Laville, Y. Lichtenberger, D. Méda, D. Mothé, B. Perret, *Le travail, quel avenir ?*, Gallimard, 1997. – D. Méda, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, éd. Alto Aubier, 1995. – *Le travail*, PUF, Que sais-je, 2018. – J. Rifkin, *La fin du travail*, La Découverte, 1996. – A. Supiot, « Une littérature de fin de monde », *Dr. soc.* 1997, 85.

2. V. A. Lyon-Caen et A. Perulli, « Vers un droit du travail écologique », *RDT* 2022, p. 429.

3. V. « Le droit social à l'épreuve du Covid-19 », dossier coordonné par P. Dam, R. Dalmasso, Y. Leroy, K. Meiffret Delasanto et T. Kahn Dit Cohen, *Dr. soc.* 2020, 576 et s. et 672 et s.

4. V. Les actifs et le sens au travail, sondage Opinion Way pour l'Anact, 20 juin 2022 (www.anact.fr). – V. T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Le Seuil, 2022. – *Adde*, « Re-considérer le travail », Rapport des garants Des Assises du Travail au Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (S. THiéry et J.-D. Sénard), 18 avr. 2023 (www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/assises_du_travail_-_rapport_des_garants.pdf).

5. V.www.le-tresor-de-la-langue.fr. Le mot travail a plusieurs sens, le premier étant celui du travail d'enfantement.

6. V. D. Susskind, *Un monde sans travail*, Flammarion, 2023. *Adde*, J. Barthélémy et G. Cette, *Travailler au xxie siècle*, Odile Jacob, 2017.

7. Aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946, « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». V. F. Petit, « L'insaisissable droit à l'emploi », *Mélanges F. Gaudu*, I*RJS* éd., 2014, pp. 63-78. – F. Petit, « Le devoir de travailler », *Dr. soc.* 2019, 103.

Source à la fois de souffrance et d'épanouissement, le travail humain demeure une valeur[8] qui fonde une appartenance économique et sociale. On aurait toutefois tort de marginaliser l'ampleur des mutations contemporaines du travail et l'on veut bien croire avec le Conseil national du numérique que « la période que nous traversons est celle d'une évolution systémique, exceptionnelle et rarement connue dans l'histoire de l'humanité »[9].

Il est vrai que la révolution numérique, avec désormais les défis de l'intelligence artificielle[10], modifie avec une intensité et une célérité étonnantes les métiers[11], les compétences, les organisations du travail[12] et les carrières[13]. Certes, toutes les activités économiques ne subissent pas de la même manière cette révolution. Mais l'organisation traditionnelle du travail marquée par une unité de temps, de lieu et d'action, avec un rapport hiérarchique bien affirmé, cède, de jour en jour, du terrain. Dans cette économie de la connaissance qui connaît un développement exponentiel, le télétravail régulier progresse fortement[14], de nouvelles organisations apparaissent (coworking, travail en réseau...), l'autonomie s'accroît[15], les transitions professionnelles se généralisent, la quête d'une qualité de vie au travail dans le cadre d'une conciliation différente de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'intensifie et les attentes des jeunes travailleurs évoluent[16] singulièrement après la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19[17].

8. V. D. Méda, « Une mise en perspective de la valeur travail », in *Le travail en perspectives, op. cit*., p. 33.

9. « Quelle place et quel statut pour le travail humain dans la société de demain ? », *CNNum,* janv. 2016.

10. V. not. J.-E. Ray, « Intelligence artificielle et droit du travail : une nouvelle odyssée de l'Espèce ? », *SSL*, 2018, nº 1806, p. 4. – « L'IA dans l'entreprise : usages et régulations », Dossier coordonné par I. Desbarats, *Dr. soc*., 2021, 100 et s. – *Intelligence artificielle et travail*, France Stratégie, 2018. – *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Les Travaux de l'AFDT, Dalloz, 2020. – A. Bensamoun, G. Loiseau, *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, 2e éd., 2022. – P.-Y. Verkindt, « Intelligence artificielle, travail et droit du travail », in *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, Les Intégrales, 2019, vol. 15, chap. 11. – « Droit du travail et technologies de l'information et de la communication », LexisNexis, 2022. – B. Teyssié, « L'IA, le salarié et ChatGPT », *Dr. soc*., 2023, 465.

11. 85 % des emplois de 2030 n'existent pas encore selon Pôle emploi (www.https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/les-metiers-de-demain/85-des-emplois-de-2030-nexistent.html).

12. V. G. Loiseau, « L'entreprise connectée », in *Études en la mémoire de Philippe Neau-Leduc*, LGDJ, 2018, p. 617.

13. V. J. Barthélémy et G. Cette, *Travailler au xxie siècle, L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, 2017.

14. Singulièrement après une utilisation massive de cette modalité particulière d'exécution du contrat de travail lors des périodes de mesures restrictives liées à l'épidémie de Covid-19. V. *infra*, nº 210 et s.

15. V. sous la coordination scientifique de L. Enjolras, « L'autonomie du salarié », *BJT* nov. 2022, nº BJT201u4.

16. V. *Les jeunes et l'avenir du travail*, avis du Conseil économique social et environnemental du 27 mars 2019 (rapporteurs : D. Catsera et N. Gougain). – F. Baumlin et R. Bendavid, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », Fondation Jean Jaurès, 23 janv. 2023 (https://www.jean-jaures.org/publication/je-taime-moi-non-plus-les-ambivalences-du-nouveau-rapport-au-travail/?post_id=41656&export_pdf=1). – « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », rapport B. Martinot et L. Thomas-Darbois, Institut Montaigne, févr. 2023 (https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/les-francais-au-travail-depasser-les-idees-recues-enquete.pdf).

17. À l'occasion de l'épidémie de Covid-19, la solidarité et l'idée de justice sociale (V. A. Supiot, *La force d'une idée*, *Les liens qui libèrent*, 2019 ; *La justice au travail. Quelques leçons d'histoire*, Le Seuil, 2022) ont retrouvé des couleurs et devraient influencer plus fortement la construction juridique des relations de travail (V. L. Gamet, « Des chiffres et des êtres », *Dr. soc.* 2020, 652).

2 **Les mutations de l'entreprise. –** L'entreprise, dont la définition est pour le juriste la quête du Graal[18], occupe une place centrale en droit du travail. Elle est au cœur du discours et de l'action politique avec souvent une préférence pour le singulier alors que le pluriel est de plus en plus marqué. De l'entreprise de proximité (artisanale, libérale, commerciale ou agricole) aux groupes de sociétés de dimension internationale acteurs de la mondialisation en passant par les associations ou les start-ups du numérique, ce sont des dizaines de nuances qui écartent toute idée de paradigme de l'entreprise. La fragilité économique des petites entreprises est statistiquement plus forte. Il faut en tenir compte. La proximité quotidienne des salariés avec l'« employeur-patron » tranche avec des ensembles économiques bien plus vastes où se développent des « *bullshit jobs* »[19], une perte de sens né d'un management technocratique[20], une gestion du personnel par algorithmes[21] créant un risque d'« orwellisation » de l'entreprise[22], une gamification au travail[23] et le recours au métavers[24].

De nombreuses entreprises n'accueillent plus seulement leurs propres salariés. Travailleurs indépendants, salariés mis à disposition, fonctionnaires détachés, cohabitent plus souvent qu'avant dans les mêmes collectivités de travail qui accueillent de manière plus fréquente quatre générations de travailleurs dont la relation au travail et les aspirations professionnelles divergent sensiblement. La participation à des ensembles économiques et sociaux plus vastes que le seul périmètre de l'employeur ne peut non plus laisser indifférent[25].

Surfant sur une démarche RSE (responsabilité sociale des entreprises)[26] pratiquée initialement par des grandes entreprises et pouvant notamment conduire à des accords de niveau mondial sur l'évolution du monde du travail[27], le législateur, dans le sillage du rapport Sénard-Notat[28], généralise aussi une responsabilisation sociétale de

18. V. not. J. Paillusseau et J. Barthélémy, « Mais qu'est-ce que l'entreprise », *JCP* G 2018, 1232. *Adde* M. Despax, *L'entreprise et le droit*, LGDJ, Bibl. dr. privé, t. 1, 1957. – G. Duchange, *Le concept d'entreprise en droit du travail*, LexisNexis, 2014. *Adde* M. Germina, « Entreprise et société », in *Mélanges en l'honneur du professeur Bernard Teyssié*, LexisNexis, 2019, p. 1175.

19. D. Graeber, *Les bullshit jobs*, Les liens qui libèrent, 2018.

20. N. Bouzou et J. de Funès, *La comédie (in)humaine***,** L'observatoire, 2018.

21. V. L. Malfettes, « La gestion du personnel par algorithmes et droits du salarié », *Dr. soc.* 2019, 591. – L. Gamet, « Le travailleur et (les deux visages de) l'algorithme », *Dr. soc*. 2022, 775. – P. Adam, M. Le Friant et Y. Tarasewicz (dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*, Dalloz, 2020.

22. B. Teyssié, « L'IA, le robot et le salarié », *Dr. soc*. 2022, 665.

23. Cette expression « désigne l'utilisation de techniques "motivationnelles" issue du game dans un contexte professionnel afin de former et d'engager des équipes et obtenir une participation spontanée des travailleurs à l'accomplissement de tâches parfois monotones ou ennuyeuses » (R. Gauriau, « La "gamification" au travail *via* les plateformes numériques : un outil ludique au service de l'intensification de la charge de travail », *JCP* S 2022, 1096).

24. V. B. Sévilla, « Métaverse et droit du travail, une cohabitation impossible ? », *JCP* S 2022, 287.

25. V. E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, Bibl. dr. soc., t. 45, 2008.

26. V. C. Hannoun et S. Vernac, « La RSE ou l'essor de l'entreprise-Providence », in *Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen*, Dalloz, 2018, p. 423. – R. de Quenaudon et C. Sachs-Durand, « La réception de la RSE par le Code du travail », in *Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen, op. cit*., p. 815. – A. Supiot, « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises », in *Études offertes à J. Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 541. – L. Renard, *La responsabilité sociale des entreprises et les relations de travail*, thèse, Montpellier, 2019.

27. V. not. Construire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault, Accord mondial portant sur l'évolution de la vie au travail du 9 juill. 2019.

28. J.-D. Sénard et N. Notat, *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, mars 2018.

l'entreprise : désormais, « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité »[29]. Les plus vertueux pourront insérer une raison d'être dans les statuts[30] ou « faire publiquement état de la qualité de société à mission »[31]. La stratégie de l'entreprise n'est plus seulement orientée vers la satisfaction des intérêts des collectivités qui la composent et de son intérêt général. La prise en compte des intérêts des parties prenantes transforme la gouvernance qui devient nécessairement plus « inclusive »[32] et le renforcement de la présence des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises dessinent une codétermination à la française[33] Pour les partisans d'une telle transformation fonctionnelle de l'entreprise, l'enjeu est ni plus ni moins que de sauver le capitalisme[34]. La création d'un devoir de vigilance pour des sociétés mères[35] et la possibilité offerte aux salariés de lancer des alertes[36] confortent ce positionnement sociétal de l'entreprise[37].

29. C. civ., art. 1833. V. I. Desbarats, « De l'entrée de la RSE dans le Code civil », *Dr. soc.* 2019, 47. *Adde*, Repenser l'entreprise au prisme de l'environnement, entretien avec P. Lokiec, *SSL* 2022, nº 2012, p. 6.

30. « Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité » (C. civ., art. 1835, al. 2). Exemple : le groupe Véolia a adopté en 2019 une raison d'être (V. www.veolia.com).

31. C. com., art. L. 210-10 et s. La MAIF a été la première grande entreprise à s'engager, en 2019, sur la voie de l'entreprise à mission. V. F. Laronze (dir.), *La société de mission*, préf. Ch. Neau-Leduc, Presses universitaires de Strasbourg, 2021.

32. Selon l'expression de A. Frérot, président de Véolia.

33. V. N. Aubert et X. Hollandts, *La réforme de l'entreprise : un modèle français de codétermination*, PUAM, 2022. – *Adde*, X. Hollandts et N. Aubert, « Racines et freins à l'émergence d'une codétermination à la française », *RDT* 2022, 553. – O. Favereau, « Pour la mise en place d'une codétermination », *RDT* 2022, 558.

34. V. A. Frérot, préc.

35. Une société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 10 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.
Ce plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation (V. C. com., art. L. 225-102-4 inséré par la loi nº 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre). V. *Le devoir de vigilance*, dossier coordonné par M.-A. Moreau, *Dr. soc.* 2017, 792 et s. *Adde*, J. Camy et C. Oberkampf, « Devoir de vigilance des banques : Quels constats à l'aune des premiers plans ? », *Dr. soc.* 2020, 239. – B. Delmas, « Devoir de vigilance et travail : un couple qui s'ignore ? sous la coordination scientifique », *BJT* mars 2023, nº BJT202h0. Pour un premier jugement sur le fondement de l'article L. 225-102-4 du Code commerce, v. TJ Paris 28 févr. 2023, nº 22/53943, *BJT* avr. 2023, nº BJT202i8, note B. Delmas.

36. V. V. Malabat et G. Auzéro, « Les lanceurs d'alerte », in *Études en la mémoire de Philippe Neau-Leduc*, LGDJ, 2018, p. 673. V. *infra*, nº 127.

37. L'exigence de l'Union européenne en matière de RSE est renforcée par la directive nº 2022/2464 du 14 déc. 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite Directive CSRD) qui modifie notamment la directive nº 2014/95 du 22 oct. 2014. V. not. N. Lenoir, Bref aperçu de la directive UE nº 2022/2464 du 14 déc. 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), *D.* 2023, p. 184. – B. Lecourt, « La "directive RSE 2" ("directive CSRD") : le nouveau visage de l'information en matière environnemental et sociale », *Rev. Sociétés*,

3 **Droit du travail : première approche. –** L'appellation « droit du travail » est trompeuse car elle ne recouvre pas toutes les organisations juridiques du travail humain. S'applique ainsi la traditionnelle distinction entre droit privé et droit public : le droit du travail est celui du travail subordonné effectué par un salarié au profit d'un employeur de droit privé alors que le travail exécuté par un fonctionnaire pour le compte d'un employeur public relève du droit de la fonction publique. Échappe aussi au droit du travail l'activité du travailleur indépendant[38] qui est un peu le parent pauvre de la réglementation du travail[39].

Ces distinctions perdent toutefois en intensité. Démonstration a été faite d'un déclin de la distinction entre droit du travail et droit de la fonction publique[40] avec, aujourd'hui, une nette « travaillisation » de ce dernier[41]. Des protections empruntées au droit du travail sont désormais accordées à des travailleurs indépendants. Émerge ainsi un socle de droits fondamentaux du travailleur qui donne corps à la construction d'un droit de l'activité professionnelle[42].

Le travail est un objet d'étude et de construction qui se partage[43]. Pour le juriste, le débat sur le travail est essentiel[44]. Si l'analyse économique[45] progresse, elle ne saurait écarter les apports des sociologues[46], anthropologues, philosophes, historiens, médecins, ergonomes, gestionnaires... Le droit du travail est aussi un thème de littérature[47].

Cette approche pluridisciplinaire enrichit la construction juridique du travail et la rend aussi plus complexe, et ce, d'autant que les fonctions du droit du travail se sont

2022, 639. Plus nombreuses sont les entreprises qui devront publier un *reporting* de durabilité plus homogène et plus consistant. Cette directive entrera en application progressivement à compter du 1er janv. 2024.

38. Fin 2021, les Urssaf dénombraient 4,1 millions de travailleurs indépendants dont 54, 2 % d'auto-entrepreneurs (https://www.urssaf.org/accueil/statistiques/nos-etudes-et-analyses/travailleurs-independants/nationale/2022-1/travailleurs-indep-Dec2022.html).

39. V. toutefois, G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, 1990.

40. V. N. Font, *Le travail subordonné entre droit privé et droit public*, Nouvelle bibl. thèses, Dalloz, 2009, préf. J.-M. Pontier. *Adde* sur le sujet, A. Supiot, « Le travail et l'opposition public/privé », in *Le travail en perspective*, préc., p. 335. *Adde*, J. Caillosse, « Le statut de la fonction publique et la division de l'ordre juridique français », in *Le travail en perspectives*, *op. cit.*, p. 347. – Droit du travail et droit de la fonction publique, *Les cahiers de la fonction publique*, suppl. nº 340, 2014.

41. V. loi nº 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. V. *La réforme de la fonction publique*, dossier coord. par N. Maggi-Germain, *Dr. soc.* 2019, 992 et s. *Adde*, *Les transformations de la fonction publique*, dossier coord. par I. Desbarats, *Dr. soc.* 2020, 196 et s. – V. Ch-A. Garbar, « Pour un cours unique de droit des relations de travail », in *13 paradoxes en droit du travail*, Lamy, 2012, p. 459. G. Loiseau, S. Bloch, « Vers une travaillisation du droit de la fonction publique ? », *JCP S* 2019, p. 1315.

42. V. J. Barthélémy et G. Cette, « Vers un droit de l'activité professionnelle », *Dr. soc.* 2017, 188. – J. Barthélémy, *Évolution du droit social*, *op. cit.*, p. 421. – S. Scaramozzino, *Pour un droit de l'activité professionnelle*, thèse Montpellier, 2007.

43. Sur la nécessité de l'interdisciplinarité, v. not. J. Commaille, « Un nouvel horizon pour la recherche en droit et sur le droit », in *Mélanges offerts à Geneviève Pignarre*, LGDJ, 2018, p. 265.

44. V. D. Gardes, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, LGDJ, 2013. – « Une définition juridique du travail », *Dr. soc.* 2014, 713. *Adde*, C. Wolmark, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail », *Dr. soc.* 2016, p. 439.

45. V. T. Sachs, *La raison économique en droit du travail. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, LGDJ, Bibl. dr. soc., t. 58, 2013.

46. V. not. S. Monchatre, *Sociologie du travail salarié*, Armand Colin, 2021. S. Bernard, *Le nouvel esprit du salariat*, PUF, 2020. – V.-A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologie*, Presses des mines, 2022.

47. V. F. Géa, « Droit du travail et littérature », *Dr. soc.* 2016, 147.

multipliées : le droit du travail protège le salarié, organise la collectivité de travail, réglemente le marché du travail, favorise l'emploi, met en place des dispositions d'organisation du travail dans l'entreprise, s'attache à concilier performance économique et progrès social dans le sillage de la flexisécurité prônée par l'Union européenne, sans oublier les défis de la transition écologique[48].

Le droit du travail ne se comprend et ne se pratique qu'en lien avec d'autres branches du droit[49]. Les proximités sont nombreuses mais d'intensité variable. La relation est étroite avec le droit de la sécurité sociale qui regroupe les règles assurant la protection contre les risques sociaux. Placés sous la bannière commune du droit social, ils forment un couple avec des hauts et des bas[50]. Même si chacune des disciplines a naturellement développé ses propres fonctions avec un champ d'intervention désormais plus large pour le droit de la sécurité sociale[51], le temps des retrouvailles a sonné[52] pour notamment organiser plus efficacement la sécurisation des parcours professionnels. L'aide sociale ne peut être oubliée et participe du modèle social français[53].

La relation avec la discipline mère qu'est le droit civil est compliquée[54], même si « le droit civil et le droit du travail ont finalement la même raison d'être, qui est de "civiliser" les relations sociales, c'est-à-dire d'y substituer des rapports de droit aux rapports de force, et d'assurer à tous le statut de sujets de droit libres et égaux »[55]. L'émancipation était indispensable tant l'impasse du Code civil était patente[56]. Faut-il rappeler l'immense loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail[57], « jalon essentiel de notre histoire sociale »[58] ? La revendication autonomiste[59] a permis de renforcer la

48. V. J. E. Ray, « Droit du travail et transition énergétique », *SSL* 2020, nº 1899, p. 8. *Négociation collective et environnement*, Rapport français, LexisNexis, 2021. « Controverse : Quel droit du travail pour la transition écologique ? », *RDT* 2022, p. 9, 74 et 138. C. Lepage, « Droit de l'environnement et droit du travail », *JCP S* 2021, 1313. – *Adde*, Accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social (www.revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/20230413_ANI-transition-ecologique-11042023.pdf).

49. V. not. G. Couturier, « Droit du travail : le renouvellement des techniques, Introduction », *Dr. soc.* 2019, 471.

50. A. Supiot, « L'avenir d'un vieux couple, travail et sécurité sociale », *Dr. soc.* 1995, 823. – J. Barthélémy, « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? », *Dr. soc.* 2007, 787. – A. Lyon-Caen, « Droit du travail et protection sociale – Brèves observations sur un couple », *Dr. soc*. 2009, 1015.

51. V. P. Lokiec, « Le travailleur et l'actif », *Dr. soc.* 2009, 107.

52. V. J. Barthélémy et F. Petit, « Plaidoyer pour un droit social réunifié », *Dr. soc.* 2016, 717.

53. V. J. Barthélémy, *Évolution du droit social*, Lamy, 2009, p. 295.

54. V. récemment, Ch. Radé, « Entre espoir et désespoir », *Dr. soc.* 2019, 475. – G. Loiseau, « Droit civil et droit du travail : une relation instable », *Dr. soc.* 2019, 477. Y. Leroy, « L'articulation entre droit civil et droit du travail ou comment sortir de l'impasse », *Dr. soc*. 2022, 326.

55. A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 1994, p. 151.

56. V. A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, 485 et publié à nouveau, *Dr. soc.* 2019, 822.

57. V. Ph.-J. Hesse, « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », *Dr. soc*. 1998, 638. V. J.-J. Dupeyroux, « Un deal en béton ? », *Dr. soc.* 1998, 631. – J. Hauser, « Rapport de synthèse », *Dr. soc.* 1998, 669.

58. G. Aubin, « La loi du 9 avr. 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, 635.

59. Ancien, le débat sur l'autonomie du droit du travail est régulièrement alimenté par la doctrine universitaire (V. not. P. Durand, « Le particularisme du droit du droit du travail », *Dr. soc.* 1945, 298. – G.-H. Camerlynck, « L'autonomie du droit du travail », *D.* 1956, chron. 23. – Plus récemment, v. Ch. Radé, « L'autonomie du droit du travail », in *Mélanges en l'honneur du Professeur Bernard Teyssié*, LexisNexis, 2019, p. 399. – « L'autonomie du droit du travail », *Dr. soc*. 2022, 252. – V. A. Jeammaud,

finalité protectrice du droit du travail non sans susciter de nouvelles discordes tant il est vrai que la charge idéologique de l'affrontement est encore présente car, pour certains, ce nouveau droit des contrats, sensible à la protection de la partie faible, permettrait de lutter contre une refondation du droit du travail considérée comme une dérèglementation. Les règles civilistes susceptibles d'être mobilisées sont assez nombreuses (vice d'abus de dépendance, révision pour imprévision, clause créant un déséquilibre significatif, cession du contrat, caducité, rupture unilatérale). Ces joutes doctrinales annoncent du contentieux dont l'issue lointaine est, en partie, incertaine. À l'heure d'une refondation du droit du travail qui recherche légitimement clarté, lisibilité, accessibilité et sécurité de la règle de droit, cette méthode aléatoire et chaotique de production normative est dépassée. Le droit des contrats doit certes continuer à irriguer le droit du travail. Il ne s'agit pas d'entonner à nouveau l'hymne de l'autonomie mais de plaider en faveur d'une complétude du Code du travail. Est ainsi offerte l'occasion de parfaire notre réglementation des actes juridiques en droit du travail en intégrant non seulement des nouveautés du Code civil (cession du contrat, caducité...), mais aussi des constructions importantes de la chambre sociale de la Cour de cassation (prise d'acte, engagements unilatéraux de l'employeur, clause de non-concurrence...). Au final, la confrontation doit plutôt laisser la place à des influences réciproques et consenties[60].

Les relations, parfois tendues, avec le droit des sociétés[61] et le droit fiscal[62], disciplines phares du droit de l'entreprise, ne peuvent être ignorées sans pour autant accepter une instrumentalisation de ces dernières pour évincer des constructions sociales essentielles[63]. C'est plus largement des dispositifs du droit commercial qui interfèrent dans le champ des relations de travail[64] comme le droit des procédures collectives[65] et

M. Le Friant, A. Lyon-Caen, « L'ordonnancement des relations de travail », *D.* 1998, p. 359. – *Adde*, A. Jeammaud et M. Le Friant, « Supplément d'enquête sur un objet familier », *Dr. soc.* 2022, 764. – J.-F. Césaro, « Droit civil, droit social : un Œdipe normatif ? », in *Mélanges en l'honneur de Pierre-Yves Verkindt*, Liber amicorum, LGDJ, 2022, p. 89.

60. V. Ch. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile*, LGDJ, Bibl. dr. privé, t. 282, 1997. – S. Tournaux, *L'essai en droit privé. Contribution à l'étude de l'influence du droit du travail sur le droit privé*, LGDJ, Bibl. dr. soc., t. 54, 2011. – L. Bento de Carvalho, *L'apport du droit du travail à la théorie générale de l'acte juridique*, LGDJ, Bibl. dr. soc., t. 73, 2017. – V. J. Mestre, « L'influence des relations de travail sur le droit commun des contrats », *Dr. soc.* 1988, 405. – H. Barbier, « De l'articulation de la charge de la preuve et du droit à la preuve à la lumière du droit du travail », *RDT* 2022, p. 95.

61. V. S. Ranc, *Organisations sociétaires et droit du travail*, LexisNexis, 2019. *Adde*, G. Auzéro, « La nécessaire prise en compte des techniques du droit des sociétés », *Dr. soc.* 2019, 485.

62. V. J. Barthélémy, *Évolution du droit social*, Lamy, 2009, p. 315.

63. Une utilisation frauduleuse du droit des sociétés destinées à contourner le droit de la représentation du personnel a conduit à la création d'un concept d'unité économique et sociale qui, au fil du temps, a acquis son autonomie et se présente comme une conception sociale de l'entreprise. V. *infra*, nº 852.

64. V. not. L. Pécaut-Rivolier, « Vers une complémentarité entre droit du travail et droit commercial ? », *Dr. soc.* 2019, 487. – J. Krivine, « Le droit commercial peut-il venir au secours des salariés ? », *Dr. soc.* 2019, 489. – J. Grangé, « Des effets communs au droit commercial et au droit du travail », *Dr. soc.* 2019, 491.

65. Nécessaire, l'articulation entre le droit du travail et le droit des procédures collectives est compliquée. Pendant longtemps dominé, le droit du travail retrouve des couleurs au point de constater l'émergence d'un droit du travail des entreprises en difficulté. V. D. Jacotot et L. Fin-Langer, « La naissance d'un droit social des entreprises en difficulté ? », *Rev. proc. coll.* 2014/2, p. 67. – V. A. Donnette-Boissière (dir.), *Entreprises en difficulté et relations de travail*, *Les cahiers sociaux*, 2015, nº 277, p. 453 et s.

quelques situations offrent au droit de la concurrence l'occasion de rappeler son emprise[66].

Le juriste « travailliste » fréquente aussi la règle pénale dont l'importance est telle que le « droit pénal du travail » est érigé en spécialité[67]. Pas question non plus de faire l'impasse sur ses connaissances en droit administratif[68], les décisions de l'administration étant bien présentes dans la régulation de dispositifs essentiels. Enfin, les relations de travail constituent un terrain propice au développement des droits fondamentaux[69].

Autant dire que si l'autonomie du droit du travail implique une autosuffisance normative[70], mieux vaut parler de particularisme du droit du travail[71].

4 **Plan. –** Connaître le domaine du droit du travail (section 1), comprendre sa production (section 2) et vérifier son application (section 3) sont des préalables à l'examen des règles qui organisent la relation de travail et la collectivité de travail.

SECTION 1 LE DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

5 **Plan. –** La qualification du contrat de travail (§ 1) et la détermination des employeurs concernés (§ 2) bornent le domaine du droit du travail.

66. V. L. Driguez, *Droit social et droit de la concurrence*, Bruylant, 2006. – K. Rigal, *Droit social et droit de la concurrence : la rencontre*, thèse, Montpellier I, 2006.

67. V. A. Coeuret, F. Duquesne et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, 7e éd., LexisNexis, 2022. – R. Salomon et A. Martinel, *Droit pénal social*, 7e éd., Economica, 2023. *Adde*, J.-C. Javillier, « Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail », *Dr. soc.* 1975, 375.

68. V. D. Piveteau, « Réflexions sur l'approche « publiciste » du droit des relations de travail », *Dr. soc.* 2019, 515. *Adde*, Y. Struillou, « Droit du travail – Droit public : des interactions aux effets paradoxaux », in *13 paradoxes en droit du travail, op. cit*. p. 41.

69. V. *infra*, nº 125 et s. V. P.-Y. Verkindt, « L'appel aux droits fondamentaux en matière sociale », *Dr. soc.* 2019, 503. – P. Adam, « Droits fondamentaux et droit du travail : derrière le brouillard », *Dr. soc.* 2019, 506. – S. Robin-Olivier, « Sur quelques usages récents des droits et libertés fondamentaux », *Dr. soc.* 2019, 509. – V. I. Meyrat, *Droits fondamentaux et droit du travail*, th. Paris X-Nanterre, 1998.

70. « c'est-à-dire l'aptitude à régler, sans sollicitation ni immixtion de normes extérieures à la branche, toutes les relations surgissant dans son champ de compétence, à fournir réponse à toutes les questions de droit susceptibles de surgir dans ces relations, les « lacunes » devant être comblées par recours aux principes propres de cette branche ou consécration de règles propres inspirées par ses « finalités » singulières » (A. Jeammaud et M. Le Friant, « Supplément d'enquête sur un objet familier », *Dr. soc*. 2022, 764, spéc. 770).

71. En ce sens, A. Jeammaud et M. Le Friant, « Supplément d'enquête sur un objet familier », *Dr. soc*. 2022, 764, spéc. 773 et s.