

LESZOOM'S

DOMINIQUE GRANDGUILLOT

LE  
DROIT  
SOCIAL

Droit du travail

Droit de la protection sociale

**22<sup>e</sup> ÉDITION  
2020-2021**

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

**G**ualino

un savoir-faire de  
**lextenso**



# LES ZOOM'S

DOMINIQUE GRANDGUILLOT

# LE DROIT SOCIAL

Droit du travail

Droit de la protection sociale

**22<sup>e</sup> ÉDITION  
2020-2021**

 *Gualino* un savoir-faire de  


## Du même auteur

### Collection « Carrés Rouge »

- *L'Essentiel du Droit de la Sécurité sociale*, 19<sup>e</sup> éd. 2020.
- *L'Essentiel du Droit du travail*, 20<sup>e</sup> éd. 2020.
- *L'Essentiel des Institutions politiques et administratives de la France*, 16<sup>e</sup> éd. 2020-2021.

### Collection « En Poche »

- *Social*, 14<sup>e</sup> éd. 2020.
- *Paie*, 10<sup>e</sup> éd. 2020.



© 2020, Gualino, Lextenso  
1, Parvis de La Défense  
92044 Paris La Défense Cedex  
ISBN 978 - 2 - 297 - 09207 - 4  
ISSN 1288-8184

Suivez-nous sur



[www.gualino.fr](http://www.gualino.fr)

Contactez-nous [gualino@lextenso.fr](mailto:gualino@lextenso.fr)

# P présentation

**L**es règles du **Droit social** concernent, dans leur vie quotidienne, toutes les entreprises comme tous les particuliers. Elles concernent également les nombreux étudiants qui, engagés dans les filières de l'enseignement de la gestion et de l'enseignement juridique, sont confrontés à une épreuve de **Droit social**.

La nouvelle édition 2020-2021 de ce livre de la collection « **Les Zoom's** » développe en deux grandes parties **l'ensemble des règles du Droit social actuellement en vigueur** :

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

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

Cette 22<sup>e</sup> édition est à jour de **l'ensemble des textes législatifs et réglementaires les plus récents**, notamment la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi PACTE.

## 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

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

# Sommaire

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

## 1

### Le droit du travail

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

<b>Chapitre 4 • La formation en alternance</b>	<b>37</b>
1 – <i>L'éducation permanente</i>	37
2 – <i>La formation professionnelle initiale</i>	37
3 – <i>Le contrat d'apprentissage</i>	38
A. L'apprentissage	38
B. Le contrat d'apprentissage	38
C. La forme et le contenu du contrat d'apprentissage	38
D. Les capacités et les obligations de l'employeur	39
E. Les capacités et les obligations de l'apprenti	39
F. La durée du contrat d'apprentissage	40
G. La rémunération de l'apprenti	40
H. La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage	41
I. Les contrats d'apprentissage successifs	42
4 – <i>Le contrat de professionnalisation</i>	42
5 – <i>Les stages en entreprise</i>	43
6 – <i>Le droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie</i>	44
<b>Chapitre 5 • La formation professionnelle tout au long de la vie</b>	<b>45</b>
1 – <i>La formation à l'initiative de l'employeur</i>	46
A. L'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail	46
B. L'entretien professionnel	46
C. Le plan de développement des compétences	47
D. Le régime applicable aux heures de formation	47
E. La clause de dédit-formation	47
2 – <i>Le compte personnel de formation (CPF)</i>	48
3 – <i>La formation à l'initiative du salarié</i>	50
A. Le CPF de transition professionnelle (CPF-TP)	50
B. Le congé de bilan de compétences	51
C. La validation des acquis de l'expérience (VAE)	51
D. La reconversion ou la promotion par l'alternance (RPA)	52
E. La période de mobilité volontaire sécurisée	53
F. Le congé pour participer aux instances de la formation continue	53
4 – <i>Le rôle des représentants du personnel</i>	54
5 – <i>Le financement de la formation professionnelle continue</i>	54
<b>Chapitre 6 • L'accès à l'emploi</b>	<b>55</b>
1 – <i>Les organismes de placement des demandeurs d'emploi</i>	55
A. Le service public de l'emploi	55
B. Pôle emploi	55
C. Les maisons de l'emploi	56
D. Les missions locales pour l'insertion professionnelle des jeunes	56
E. Le placement privé	57
F. L'offre d'emploi	57



2 – <i>L'embauche</i>	57
A. L'âge d'admission au travail	57
B. L'interdiction de toute discrimination à l'embauche	58
C. Les priorités d'emploi	58
D. L'emploi des travailleurs étrangers	59
3 – <i>La procédure d'embauche</i>	60
A. La sélection des candidats	60
B. Les formalités de l'embauche	60
4 – <i>Le compte personnel d'activité (CPA)</i>	62
<b>Chapitre 7 • Les contrats de travail</b>	<b>63</b>
1 – <i>Les dispositions communes aux contrats de travail</i>	63
A. La définition du contrat de travail	63
B. La conclusion du contrat de travail	64
C. Le contenu du contrat de travail	64
D. Les obligations des parties	66
E. La suspension du contrat de travail	66
F. La modification du contrat de travail	67
2 – <i>Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)</i>	69
A. Le contrat de droit commun	69
B. La période d'essai	69
3 – <i>Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT)</i>	70
A. Les cas de recours	70
B. La durée du contrat	72
C. Les contrats successifs	72
D. Les dispositions relatives au CDD et au CTT	73
E. La lutte contre la précarité des emplois : le droit d'alerte sociale	75
4 – <i>Le contrat de travail à temps partagé</i>	75
5 – <i>Le contrat de travail à temps partiel</i>	75
6 – <i>Le contrat de travail intermittent</i>	76
7 – <i>Le contrat de travail saisonnier</i>	77
8 – <i>Le contrat de chantier ou d'opération</i>	77
9 – <i>Le contrat de mission à l'exportation</i>	78
10 – <i>Le CDD senior</i>	78
11 – <i>Le CDD à objet défini</i>	78
12 – <i>Le contrat étudiant au sein des établissements publics d'enseignement supérieur</i>	79
13 – <i>Le parcours emploi compétences (PEC)</i>	80
A. Le contrat unique d'insertion – contrat initiative-emploi (CUI-CIE)	80
B. Le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	82

<b>Chapitre 8 • La rupture du contrat de travail</b>	<b>83</b>
1 – <i>Les modes de rupture du contrat de travail</i>	83
A. La rupture amiable	83
B. La résiliation judiciaire	83
C. La prise d'acte de la rupture	83
D. La rupture en cas de force majeure	83
E. La rupture conventionnelle	84
F. La rupture conventionnelle collective	85
G. La démission	85
H. Le licenciement	86
I. Le départ à la retraite	86
J. La mise à la retraite	86
2 – <i>Le préavis</i>	87
3 – <i>Les indemnités de rupture</i>	88
A. L'indemnité compensatrice de congés payés	88
B. L'indemnité compensatrice de préavis	88
C. L'indemnité légale de licenciement	88
D. Les cas particuliers de licenciement et leurs conséquences	89
4 – <i>Les obligations consécutives à la rupture</i>	89
A. Le certificat de travail	89
B. Le reçu pour solde de tout compte	90
C. L'attestation d'assurance-chômage	90
5 – <i>Les formalités consécutives à la rupture</i>	90
<b>Chapitre 9 • Le licenciement</b>	<b>91</b>
1 – <i>Les conditions de légitimité du licenciement</i>	91
2 – <i>Le licenciement pour motif personnel</i>	91
A. La notion de licenciement pour motif personnel	91
B. La procédure de licenciement pour motif personnel	92
3 – <i>Le licenciement pour motif économique</i>	93
A. La notion de licenciement pour motif économique	93
B. La prévention des licenciements économiques	94
C. Les mesures d'accompagnement des licenciements économiques	95
D. Les procédures de licenciement pour motif économique	98
4 – <i>Le contentieux et les sanctions</i>	103
<b>Chapitre 10 • Les libertés des salariés dans l'entreprise</b>	<b>105</b>
1 – <i>Le règlement intérieur (RI)</i>	105
2 – <i>Le pouvoir disciplinaire</i>	106
A. La procédure disciplinaire	107
B. L'échelle des sanctions et la procédure applicable	107
C. La prescription des faits	109
3 – <i>Le droit d'expression des salariés dans l'entreprise</i>	109

<b>Chapitre 11 • La représentation collective</b>	<b>111</b>
1 – <i>Les syndicats professionnels</i>	111
A. La définition du syndicat	111
B. La constitution des syndicats	111
C. L'organisation des syndicats	112
D. La représentativité des organisations syndicales et patronales	112
E. La section syndicale	116
F. Le délégué syndical (DS)	116
G. Le congé de formation économique, sociale et syndicale	117
H. La contribution au dialogue social	117
2 – <i>Le comité social et économique (CSE)</i>	118
A. Le seuil d'effectif	118
B. La détermination de l'effectif	118
C. Les élections des membres de la délégation du personnel du CSE	119
D. La composition du CSE et la durée du mandat de ses membres	120
E. Les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés	120
F. Les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés	121
G. Le fonctionnement du CSE	124
H. Les structures en cas de pluralité d'établissements	127
I. Les représentants de proximité	127
J. Le conseil d'entreprise	128
3 – <i>La protection des représentants du personnel</i>	128
4 – <i>La représentation des salariés et employeurs des TPE</i>	129
<b>Chapitre 12 • La durée du travail</b>	<b>131</b>
1 – <i>La durée du travail</i>	131
A. Le travail effectif	131
B. Les astreintes	132
C. Les équivalences	132
2 – <i>Les durées maximales de travail</i>	133
A. Le temps de pause	133
B. La durée quotidienne maximale	133
C. La durée hebdomadaire maximale	133
3 – <i>La durée légale et les heures supplémentaires</i>	134
4 – <i>L'horaire collectif et l'horaire individualisé</i>	135
A. L'horaire collectif	135
B. L'horaire individualisé	135
5 – <i>La récupération des heures collectivement perdues</i>	136
6 – <i>L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine</i>	136
7 – <i>Les conventions de forfait</i>	137

8 – <i>Le travail de nuit</i>	139
9 – <i>Le travail à temps partiel</i>	140
10 – <i>Le travail intermittent</i>	142
11 – <i>Le télétravail</i>	143
12 – <i>Le repos quotidien</i>	143
13 – <i>Le repos hebdomadaire</i>	143
14 – <i>Les jours fériés</i>	143
15 – <i>La journée de solidarité</i>	144
<b>Chapitre 13 • Les congés</b>	<b>145</b>
1 – <i>Les congés payés annuels</i>	145
A. Le droit à congé et la durée des congés	145
B. La période des congés et l'ordre des départs	146
C. Les règles de fractionnement et de report	147
D. L'indemnité de congés payés	148
E. Les avantages sociaux	148
2 – <i>Les congés spéciaux</i>	148
A. Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	149
B. Les congés pour engagement associatif, politique ou militant	152
C. Le congé et la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise	156
3 – <i>Le compte d'engagement citoyen (CEC)</i>	158
4 – <i>Le compte épargne-temps (CET)</i>	159
<b>Chapitre 14 • Le salaire</b>	<b>161</b>
1 – <i>Les éléments du salaire</i>	161
2 – <i>La fixation du salaire</i>	162
A. Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	163
B. Le salaire minimum conventionnel	163
C. La mensualisation	164
D. La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise	164
3 – <i>Le paiement du salaire</i>	164
4 – <i>La protection des salaires</i>	168
<b>Chapitre 15 • La participation, l'intéressement et l'épargne salariale</b>	<b>169</b>
1 – <i>Les dispositions communes à l'épargne salariale</i>	169
A. Le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié	169
B. La négociation collective sur l'épargne salariale	169
C. Les salariés bénéficiaires	169
D. L'information des salariés et des représentants du personnel	170

2 – <i>La participation</i>	170
3 – <i>L'intéressement</i>	172
4 – <i>Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)</i>	173
5 – <i>Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</i>	174
6 – <i>Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</i>	174
7 – <i>Le plan d'épargne retraite (PER)</i>	174
A. <i>Le PERE d'entreprise collectif (PERE-CO)</i>	175
B. <i>Le PERE obligatoire (PERE-O)</i>	175
8 – <i>L'actionnariat salarié</i>	175
A. <i>Le développement de l'actionnariat salarié</i>	175
B. <i>La représentation des salariés dans les organes de direction</i>	176
<b>Chapitre 16 • La santé, la sécurité et les conditions de travail</b>	<b>177</b>
1 – <i>Les dispositions générales en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail</i>	177
2 – <i>La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE)</i>	178
3 – <i>Les droits d'alerte</i>	179
A. <i>Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent</i>	179
B. <i>Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement</i>	180
C. <i>Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes</i>	180
4 – <i>Le plan de prévention de la pénibilité</i>	180
5 – <i>Le harcèlement moral ou sexuel ou l'agissement sexiste</i>	180
6 – <i>Le service de santé au travail</i>	181
7 – <i>Le service social du travail</i>	182
<b>Chapitre 17 • Le travail des jeunes et des femmes</b>	<b>183</b>
1 – <i>Les dispositions particulières aux jeunes de moins de 18 ans</i>	183
2 – <i>L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	184
3 – <i>La protection des femmes enceintes et des mères de famille</i>	185
<b>Chapitre 18 • Les conflits individuels : le conseil de prud'hommes</b>	<b>187</b>
1 – <i>L'organisation des conseils de prud'hommes</i>	187
2 – <i>La désignation des conseillers prud'hommes</i>	188
3 – <i>Le statut des conseillers prud'hommes</i>	188
4 – <i>Le défenseur syndical</i>	189
5 – <i>La compétence des conseils de prud'hommes</i>	190
6 – <i>La procédure prud'homale</i>	190
<b>Chapitre 19 • Les conflits collectifs : la grève, le lock-out</b>	<b>193</b>
1 – <i>La grève</i>	193
2 – <i>Le lock-out</i>	195
3 – <i>Le règlement des conflits collectifs</i>	196

## 2

## Le droit de la protection sociale

<b>Chapitre 20 • La Sécurité sociale : dispositions générales</b>	<b>199</b>
1 – <i>L'organisation du régime général de la Sécurité sociale</i>	200
A. La structure	200
B. Le fonctionnement	202
C. La tutelle administrative et financière	202
D. Les organismes concourant à la Sécurité sociale	203
2 – <i>Le financement du régime général de la Sécurité sociale</i>	205
A. Le financement par cotisation	205
B. Le financement par contribution	206
C. Les autres sources de financement	207
3 – <i>L'affiliation et l'immatriculation</i>	207
A. L'employeur	207
B. Le salarié	208
4 – <i>Les litiges avec la Sécurité sociale</i>	209
A. Le contentieux général et technique de la Sécurité sociale et le contentieux de l'admission à l'aide sociale	209
B. Le contentieux de l'expertise médicale	210
<b>Chapitre 21 • L'assurance maladie, maternité, invalidité, décès</b>	<b>211</b>
1 – <i>L'assurance maladie</i>	211
A. Les prestations en nature	211
B. Les prestations en espèces	213
2 – <i>L'assurance maternité</i>	215
A. Les prestations en nature	215
B. Les prestations en espèces	216
C. Les prestations en espèces dans le cadre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	217
3 – <i>L'assurance invalidité</i>	218
4 – <i>L'assurance décès</i>	218
<b>Chapitre 22 • L'assurance vieillesse</b>	<b>219</b>
1 – <i>La pension vieillesse</i>	219
A. Les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse	219
B. L'âge légal de départ à la retraite	219
C. Le montant de la pension de vieillesse	220
D. Le départ en retraite avant l'âge légal	223
E. Le compte professionnel de prévention (C2P)	223

F. Le départ en retraite des assurés handicapés et de leurs aidants	224
G. La retraite progressive	224
H. La mise à la retraite à partir de l'âge d'attribution du taux plein	225
I. Le cumul emploi-retraite	225
J. La pension de reversion	226
2 – <i>L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)</i>	226
3 – <i>La retraite complémentaire</i>	227
<b>Chapitre 23 • Les accidents du travail et les maladies professionnelles</b>	<b>229</b>
1 – <i>Les risques professionnels garantis</i>	229
2 – <i>Les formalités à accomplir</i>	230
3 – <i>Les prestations</i>	231
A. En cas d'incapacité temporaire	231
B. En cas d'incapacité permanente	232
C. En cas d'accident mortel	232
4 – <i>Les incidences en cas de faute intentionnelle ou inexcusable</i>	233
A. La faute intentionnelle	233
B. La faute inexcusable	233
5 – <i>La protection contre le licenciement</i>	234
<b>Chapitre 24 • Les prestations familiales, l'aide sociale, le RSA, la PA la PUMA et la CSS</b>	<b>235</b>
1 – <i>Les prestations familiales</i>	235
A. Les prestations liées à la présence d'un ou plusieurs enfants	236
B. Les prestations liées au logement	238
2 – <i>L'aide sociale</i>	239
3 – <i>Le revenu de solidarité active (RSA)</i>	239
4 – <i>La prime d'activité (PA)</i>	241
5 – <i>La protection universelle maladie (PUMA)</i>	241
6 – <i>La complémentaire santé solidaire (CSS)</i>	242
<b>Chapitre 25 • La prévoyance complémentaire</b>	<b>243</b>
1 – <i>La complémentaire frais de santé</i>	243
A. La couverture minimale obligatoire	243
B. La mise en place de la complémentaire frais de santé	243
2 – <i>La complémentaire prévoyance</i>	244
3 – <i>Les organismes assureurs</i>	244
4 – <i>La portabilité des garanties santé et prévoyance</i>	244
<b>Chapitre 26 • L'indemnisation des salariés sans emploi</b>	<b>245</b>
1 – <i>Le régime d'assurance chômage</i>	245
A. Le financement du régime d'assurance chômage	246
B. Les droits et les devoirs du demandeur d'emploi	246

---

C. Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)	248
D. Le montant de l'ARE	249
E. La durée de versement de l'ARE	250
F. Le différé d'indemnisation	251
G. L'exercice d'une activité réduite ou conservée	251
H. Les droits rechargeables	251
I. Les droits des salariés « multi-employeurs »	252
J. Les droits sociaux des chômeurs	252
K. L'allocation des travailleurs indépendants (ATI)	253
2 – <i>Le régime de solidarité : l'allocation de solidarité spécifique (ASS)</i>	253
3 – <i>Le régime d'activité partielle</i>	254
A. Le régime d'activité partielle	255
B. L'activité partielle de longue durée (APLD)	256



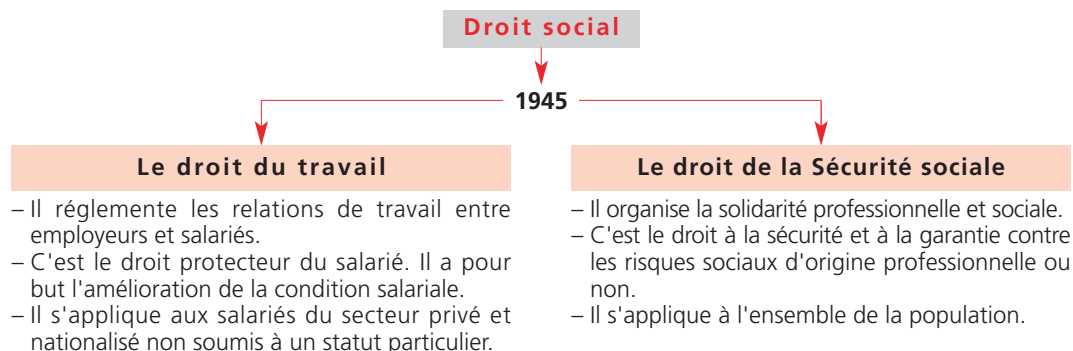
# Le droit social

## Chapitre

# 1

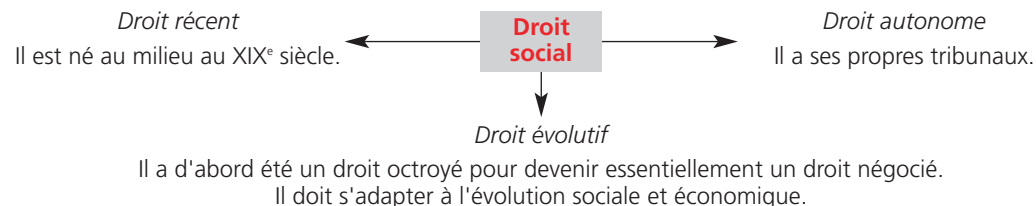
### 1 Les caractéristiques du droit social

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



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

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



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

## 2 L'évolution historique

### L'ancien régime

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

### La Révolution française de 1789

La Révolution française de 1789 pose le principe fondamental de la liberté du travail (décret Allarde). En conséquence, elle interdit tout groupement professionnel (loi Le Chapelier). Elle modifie ainsi totalement les rapports de travail.

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

La révolution industrielle accentue la détérioration de la situation du travailleur (salaire, conditions de travail, hygiène...), d'où la nécessité d'une législation protégeant ce dernier.

### La naissance de la législation sociale

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

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

### 3 Les sources du droit du travail

#### Les sources nationales :

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

#### Les sources professionnelles :

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

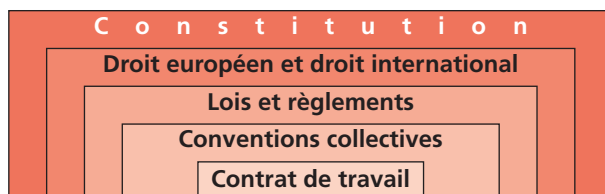
– **le contrat de travail** est une convention conclue entre l'employeur et le salarié déterminant les conditions d'emploi de ce dernier.

**Les sources européennes** : l'Union européenne pose le principe de la libre circulation 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** sont des traités passés entre la France et un pays étranger. Ils n'engagent que leurs signataires dans le cadre d'une réciprocité et sur un sujet limité (conditions d'immigration...);
- **les conventions et les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT)** : les conventions internationales s'appliquent aux États qui les ont ratifiées et les recommandations sont non-obligatoires, elles invitent seulement les États à des réformes sociales.

#### 4 La hiérarchie des sources



#### 5 La codification

L'ensemble des textes relatifs au droit social sont codifiés (numérotation) et regroupés au sein du Code du travail et du Code de la Sécurité sociale.

Le Code du travail, promulgué en 1910, connaît aujourd'hui une nouvelle codification :

- **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.



PARTIE 1

***Le droit  
du  
travail***



# L'inspection du travail

## 1 L'organisation de l'inspection du travail

*L'inspection du travail est composée d'inspecteurs du travail, de contrôleurs du travail* (limité aux entreprises de moins de 50 salariés) et de médecins inspecteurs du travail. Ce sont des fonctionnaires, tenus au secret professionnel, à la discrétion professionnelle et à l'impartialité.

*L'inspection du travail dépend des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)*. Chaque DIRECCTE est composée d'unités territoriales (UT), une par département.

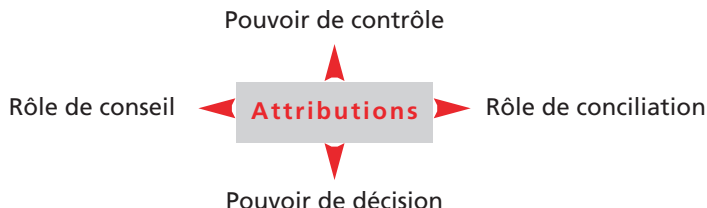
L'inspection du travail comprend :

- **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 d'unité territoriale, et des unités de contrôle interrégionales, rattachées à une DIRECCTE, peuvent aussi être créées. Ces unités de contrôle sont composées de sections. Chaque section constitue le territoire géographique d'intervention dans lequel un inspecteur du travail ou un contrôleur du travail exerce ses compétences ;
- **des instances spécialisées** : dans chaque région est créée une unité régionale d'appui et de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal. 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** : au niveau national est créé un groupe national de veille, d'appui et de contrôle 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'inspecteur du travail peut intervenir dans toutes les entreprises privées employant des salariés à l'exception de celles relevant d'un contrôle particulier (les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements de la défense nationale).

**À NOTER** • 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 (cf. chapitre 16).

## 2 Les attributions de l'inspecteur du travail



**Pouvoir de contrôle** : l'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des stipulations des conventions et accords collectifs. Il est également chargé de constater les infractions à ces dispositions.

**Rôle de conseil** : l'inspecteur du travail répond à toute demande de renseignements – concernant la législation – formulée par l'employeur ou le salarié. Il peut aussi donner un avis sur un différend.

**Rôle de conciliation** : l'inspecteur du travail peut exercer à la demande des parties un rôle de conciliation pour prévenir les conflits individuels ou collectifs ou concilier les parties en présence.

**Pouvoir de décision** : l'inspecteur du travail est amené dans certains cas à donner son autorisation ou, dans certains litiges, à donner son avis : l'autorisation préalable en cas de licenciement ou en cas de rupture conventionnelle d'un salarié protégé, le contrôle de la procédure d'élaboration du règlement intérieur, l'autorisation pour des dérogations à la réglementation relative à la durée du travail, l'aptitude physique d'un salarié...

**Attributions diverses** : l'inspecteur du travail doit fournir, chaque année dans toute l'étendue de sa circonscription, des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont il est chargé d'assurer l'exécution..

## 3 Les moyens d'action de l'inspecteur du travail

**Le droit de visite** : l'inspecteur du travail peut pénétrer librement et sans avertissement préalable, dans tout établissement assujéti à son contrôle, selon les horaires de l'entreprise. Il y circule librement accompagné ou non de l'employeur et/ou d'un représentant du personnel.

Il peut mener des enquêtes, entendre des témoins sur des problèmes précis (suite à un accident du travail par exemple). Il peut aussi décider de faire procéder à des prélèvements – sur les matières et produits utilisés, l'atmosphère des locaux – à fin d'analyse.

**Le droit de communication** : l'inspecteur du travail peut se faire communiquer les registres dont la tenue est obligatoire : le registre unique du personnel, le livre de paie ou le double des bulletins de salaire, le registre unique d'hygiène et de sécurité, le registre des délégués du personnel...

**À NOTER** • Tout obstacle mis à l'accomplissement de la mission de l'inspecteur du travail constitue un délit passible d'un emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende de 37 500 €.



## 4 La constatation des infractions

L'inspecteur du travail qui constate une infraction a le pouvoir d'appréciation sur les suites qu'il entend donner. Il dispose à cet effet des moyens d'interventions suivants :

- ➔ ***l'observation*** : elle constitue un ***simple avertissement à l'employeur*** pour qu'il fasse cesser sans délai l'infraction. Elle peut être orale ou écrite ;
- ➔ ***la mise en demeure*** : elle ***met l'employeur dans l'obligation de faire cesser l'infraction dans un délai déterminé par l'inspecteur du travail***. Elle est notifiée par écrit à l'employeur. Elle fixe un délai à l'expiration duquel l'infraction doit avoir disparu. Le délai part soit du jour de remise de la notification, soit du jour de la première présentation de la lettre recommandée ;
- ➔ ***le procès-verbal*** : il est ***transmis au procureur de la République***. Il constate les infractions pénales en précisant les circonstances de fait et les dispositions légales applicables en l'espèce. Il est, en principe, dressé après une mise en demeure, sauf si les faits présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des salariés ;
- ➔ ***l'arrêt temporaire de travaux*** : l'inspecteur du travail peut, en cas de situation dangereuse ou de situation de danger grave ou imminent pour la vie ou la santé des salariés constituant une infraction à la législation ou après qu'une mise en demeure soit restée infructueuse, décider de l'arrêt temporaire des travaux en cause sur un chantier du bâtiment ou de l'activité concernée au sein d'une entreprise ;
- ➔ ***l'amende administrative*** : ***l'autorité administrative compétente peut***, sur rapport de l'inspecteur du travail et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, ***prononcer à l'encontre de l'employeur une amende en cas de non-respect de certaines dispositions du Code du travail***. Le montant maximal de l'amende est de 2 000 € (doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende), elle peut être appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par le manquement. Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources ;
- ➔ ***la transaction pénale*** : ***l'autorité administrative compétente peut***, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, ***transiger avec l'employeur sur la poursuite d'une infraction constituant une contravention ou un délit***. Si l'employeur accepte la transaction pénale, celle-ci est soumise à l'homologation du procureur de la République ;
- ➔ ***le référé judiciaire*** : lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié résultant de l'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité, ***l'inspecteur du travail peut***, indépendamment de la mise en demeure, ***saisir le juge judiciaire statuant en référé pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque***. Le juge peut ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier et assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor. Sa décision ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.