

SUPPORT PEDAGOGIQUE - COMPLEMENT DU COURS

SOMMAIRE

TRAVAIL PERSONNEL –EXAMEN 2	P.
BIBLIOGRAPHIE	P. 3
METHODOLOGIE : LIRE UN ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION (REVISION)	P. 4
FICHE N° 1 : INTRODUCTION AU DROIT SOCIAL	P. 8
FICHE N° 2 : LES SOURCES JURIDIQUES	P. 13
FICHE N° 3 : LE CONTENTIEUX PRUD’HOMMAL	P. 16
FICHE N° 4 : LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL	P. 18
FICHE N° 5 : L’EMBAUCHE	P. 22
FICHE N° 6 : LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE	P. 24
FICHE N° 7– : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE ET DROITS ET LIBERTES DES SALARIES	P. 27
FICHE N° 8 – LE POUVOIR DE DIRECTION DE L’EMPLOYEUR	P. 32
FICHE N° 9 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A L’INITIATIVE DU SALARIE	P. 34
FICHE N° 10 : LE LICENCIEMENT	P. 36
FICHE N° 11 : REVISION	P. 39
FICHE N° 12 : CORRECTION DE L’EXAMEN BLANC	
TABLE DE CONCORDANCE DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	P. 40

TRAVAIL PERSONNEL

Pourquoi aller en cours ? Le cours consiste en un enseignement dispensé en amphithéâtre ou en salle, spécialement adapté à votre niveau. Il vous permet d'acquérir les bases et d'approfondir la matière enseignée. Il permet de comprendre la matière.

Il offre, comparé à la lecture d'un manuel, l'avantage de suivre en direct l'évolution du cours, de poser des questions, d'écouter les anecdotes juridiques que vous raconte votre enseignant. Il vous permet, par votre présence d'être acteur de vos études. De plus, en suivant le cours, au fur et à mesure, progressivement, vos révisions s'en trouvent faciliter. Écoutez attentivement et avec concentration votre cours, en prenant des **notes** (lesquelles ne consistent pas en une dictée). Ces notes seront prises en fonction d'un **plan de cours** communiqué par votre enseignant. Ce plan de cours est indispensable pour suivre le déroulement du cours, sa compréhension. Il vous est conseillé de connaître le plan de cours. Cela facilite grandement la mémorisation des connaissances.

Pourquoi lire un manuel ? Le manuel de droit est particulièrement précieux car il va vous permettre de compléter ou de corriger les notes que vous avez prises en cours. Pour le choisir, vous pouvez vous référer à la bibliographie donnée par votre enseignant. Dans tous les cas, choisissez une édition récente (si possible de l'année). Essayez de parcourir différents ouvrages avant de faire votre choix : certains conviennent mieux que d'autres.

Avoir son Code du travail ? Le code du travail, comme le code civil est l'indispensable compagnon de route, comparable à la truelle du maçon ! Vous choisirez un code de l'année 2009 ou 2010 (litec, dalloz). Vous devez impérativement l'apporter en séance de travaux dirigés et si possible en cours.

Le travail oral – Le travail juridique comporte tout à la fois des exercices oraux et écrits. Pensons à la plaidoirie de l'avocat ! Vous devez d'ailleurs vous préparer à passer des examens oraux en fin de semestre. Ils sont également une nécessité si vous voulez obtenir votre diplôme. Les examens sont généralement ressentis avec appréhension. Mais si vous connaissez votre cours, tout devrait bien se passer. Rappelez-vous que Le trac est souvent mobilisateur. Les séances de travaux dirigés sont là pour vous permettre de vous affirmer à l'oral, en posant des questions, en répondant à celle qui vous sont soumises. Ouvrez des discussions entre vous, cela est formateur.

Le travail écrit – Qu'il s'agisse du travail préparé à la maison ou des examens de fin de semestre, votre art de la prose va être mis à l'épreuve. Le travail écrit est une nécessité à laquelle vous devez vous préparer.

Ne perdez pas de vue qu'un devoir écrit est un exercice de communication à partir duquel vous exposez votre pensée, à un moment donné sur une question donnée. Aussi, pensez à écrire clairement, à partir de phrases simples et courtes, en expliquant votre pensée. N'optez pas (sauf dans vos notes personnelles) pour le style télégraphique ou encore « texto » ou email lesquels constituent d'autres modes de communication ! Évidemment corrigez l'orthographe, en pensant notamment à vous relire. Pensez également à ménager votre correcteur en écrivant lisiblement.

N'attendez pas la fin de l'année pour réparer d'éventuelles lacunes. Car même si vous travaillez vos cours et avez une bonne compréhension de la matière, par exemple à l'oral, l'écrit ne doit pas être un obstacle. Pour vous aider consultez des manuels de grammaire (Bescherelle, Bled...).

N'oubliez jamais, que si vos enseignants sont à votre disposition pour vous aider à travailler, ils ne travailleront jamais à votre place. Autrement dit, vous devez, si vous souhaitez réussir dans vos études, compter sur vous-même. Cela signifie concrètement : venir en cours, préparer vos séances de travaux dirigés, lire à côté (le journal : le Monde de préférence), éveiller votre curiosité intellectuelle, discuter avec vos camarades de la matière étudiée, travailler ensemble (c'est une excellente stimulation). Pensez à vous aménager un espace de travail personnel, chez vous ou ailleurs (en bibliothèque...), où vous vous pouvez vous concentrer et où vous sentez à l'aise pour travailler.

EXAMENS

L'écrit d'une durée de trois heures porte sur un sujet pratique (arrêt avec questions ou cas pratique) et un sujet théorique (dissertation), au choix de l'étudiant

L'oral, d'une durée d'une quinzaine de minutes porte sur un sujet de cours y compris l'introduction (pour vous aider, apprenez bien le plan de cours, ci-joint) ainsi que sur des questions sur l'ensemble du cours.

BIBLIOGRAPHIE

➤ MANUELS DROIT DU TRAVAIL

A. CRISTAU, G. GELINEAU-LARRIVET, Droit du travail, Hachette, 2010

E. DOCKES, Droit du travail, Dalloz, Coll. Hyper cours, 2009

F. FAVENNEC-HERY et P-Y VERKINDT, Droit du travail, LGDJ, 2009

F. GAUDU, droit du travail Dalloz cours, prévu 10/2009

J-M VERDIER, A. COEURET, M-A SOURIAU, Droit du travail. Rapports individuels (Vol. 1), Mémento Dalloz 2009

➤ MANUELS 2 E ANNEE DE CAPACITE EN DROIT

D. BONNET, P-H GOUTIERRE, M. HABCHY, G. LABARTHE, Ma 2^e année de Capacité en droit, Ellipses, 2011

CODE DU TRAVAIL 2011 (Litec, Dalloz...)

DICIONNAIRES JURIDIQUES

Un dictionnaire juridique ou un lexique des termes juridiques est très utile dans l'apprentissage du langage juridique.

G. CORNU, Vocabulaire juridique, Puf (poche)

LEXIQUE, Dalloz, Litec

➤ Pour les étudiants qui souhaitent améliorer leur grammaire, leur écriture,

LES OUVRAGES SUIVANTS SONT RECOMMANDES :

C. FINTZ, M. RISPAIL, Le français dans le supérieur Fiches de méthodologie, Ed. Ellipses

M. PARIS, Conjugaison française, Pocket H (1,5 €) -voir aussi orthographe et grammaire dans la même collection-

➤ **Méthode de travail :**

Jérôme Saltet et André Giordan, **Apprendre à apprendre**, Librio

METHODOLOGIE

LIRE UN ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION

C. cass, Civ. 2^{ème}, 4 juillet 2002

Demandeur(s) à la cassation : Société des Transports Garcia et autres- Défendeur(s) à la cassation : Consorts Lajarthe et autres

Sur le moyen unique :

1° Visa / énoncé du principe

Vu l'article 4 de la loi du 5 juillet 1985 ;

2° Exposé des faits

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, le 9 novembre 1994, a eu lieu une collision frontale entre deux ensembles routiers, conduits par M. Bressan et M. Montet ; que M. Montet, dont le taux d'alcoolémie était de 1,15 grammes pour mille, a été tué ; que les consorts Montet ont assigné la société Transports Garcia, propriétaire de l'ensemble routier conduit par M. Bressan, et la Compagnie d'assurances maritimes aériennes et terrestre aux droits de laquelle vient la société AGF-IARD en réparation de leur préjudice ;

3° Contenu (motivation) de la décision attaquée

Attendu que pour condamner la société des Transports Garcia et la société AGF à réparer le préjudice des consorts Montet, l'arrêt, par motifs propres et adoptés, énonce que la violence de la collision, l'emplacement de la zone de choc sur l'axe médian de la chaussée entre les deux tracteurs, l'emplacement du point de choc sur le tracteur conduit par M. Montet, situé sur le côté avant-gauche, les traces de freinage laissées par le véhicule conduit par M. Bressan, débutant sur la voie de circulation, se dirigeant sur la bande d'arrêt d'urgence, puis ressortant sur la chaussée et le taux d'alcoolémie de M. Montet de 1,15 grammes pour mille, ne permettent pas de déterminer avec certitude les circonstances de l'accident ; que la preuve d'une relation de causalité entre l'alcoolémie et la collision n'est pas rapportée ;

4° Raisons justifiant la cassation = motivation de l'arrêt de cassation

Qu'en statuant ainsi, alors que M. Montet, qui conduisait malgré un taux d'alcoolémie supérieur au taux légalement autorisé, avait commis une faute en relation avec son dommage, de nature à limiter ou exclure son droit à indemnisation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

5° Dispositif = énonce la cassation et désigne la juridiction de renvoi

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 décembre 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Observation : Tous les arrêts de cassation se présentent sous cette forme. Il est impératif de savoir reconnaître les différentes parties (1° à 5°) de l'arrêt de cassation. (lors d'une prochaine séance sera étudié l'arrêt de rejet).

Pour vous entraîner, en vous aidant du modèle précédent, indiquez les différentes parties de l'arrêt suivant :

C. cass. Civ. 3^{ème}, 20 mars 2002



*Exercice
d'application*

Sur le moyen unique :

Vu l'article 545 du Code civil ;

Attendu que, nul ne peut être contraint de céder sa propriété, si ce n'est pour cause d'utilité publique, et moyennant une juste et préalable indemnité ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 mars 2000), que Mme Houssin et M. Legrasse, propriétaires de fonds contigus, sont convenus d'ériger une clôture mitoyenne ; que Mme Houssin a fait assigner M. Legrasse pour non-respect de cette convention et violation de son droit de propriété ; que l'expert désigné par le Tribunal a relevé un empiètement d'une partie de la clôture, de 0,5 centimètres, sur le fonds de Mme Houssin ;

Attendu que pour débouter Mme Houssin de ses demandes, la cour d'appel a retenu que l'empiètement était négligeable ;

Attendu qu'en statuant ainsi, alors que peu importe la mesure de l'empiètement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 mars 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

STRUCTURE DES ARRÊTS RENDUS PAR LA COUR DE CASSATION

La Cour de cassation rend des **arrêts de cassation** (de la décision des juges du fond) ou bien des **arrêts de rejet** du pourvoi. Les arrêts de la Cour de cassation ont des structures différentes selon qu'il s'agit d'arrêt de cassation ou d'arrêt de rejet.

1° L'ARRET DE CASSATION

L'arrêt de cassation : par lequel la cour casse la décision des juges du fond (Cour d'appel en général ou premiers juges dans l'hypothèse d'un jugement rendu en premier et dernier ressort.

L'arrêt de la cour de cassation fait suite à un pourvoi formé contre une décision des juges du fond. Le pourvoi doit se conformer à des cas d'ouverture à cassation définis par le code de procédure civile.

La cour de cassation peut rendre un arrêt de cassation, avec un renvoi devant une juridiction de même rang que celle ayant rendu la décision attaquée (éventuellement absence de renvoi si celui-ci ne se justifie pas).

La juridiction de renvoi juge à nouveau l'affaire, éclairée par la position adoptée par la cour de cassation. Elle peut résister. En ce cas, l'affaire peut faire l'objet d'un second pourvoi qui donnera lieu à un arrêt rendu en assemblée plénière.

2° L'ARRET DE REJET

Contrairement à l'arrêt de cassation, l'arrêt de rejet indique clairement les moyens du pourvoi, c'est à dire l'argumentation développée par le demandeur au pourvoi. Il suffit donc de lire cette information pour connaître le problème de droit posé à la cour de cassation.

L'arrêt de rejet ne mentionne pas le visa.

Civ. 1^{ère} , 14 février 2006, N° de pourvoi : 05-14686, Publié au bulletin

Sur les deux moyens réunis, pris en leurs diverses branches :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 17 février 2005), d'avoir écarté des débats l'attestation de Mme Y..., prononcé le divorce des époux Z... à ses torts exclusifs et de l'avoir déboutée de ses demandes de prestation compensatoire et de dommages-intérêts, alors, selon les moyens :

1 / que si la prohibition de témoignages émanant de descendants d'un époux sur les griefs invoqués à l'appui d'une demande de divorce s'applique au conjoint de ses descendants, aucune règle ni aucun principe ne s'oppose en revanche, dès l'instant que le descendant en cause a divorcé, à ce que le témoignage de son ex-époux soit produit pour justifier du bien fondé d'un grief invoqué à l'appui d'une demande en divorce ; qu'en décidant le contraire la cour d'appel viole les articles 205 du nouveau Code de procédure civile et 259 du Code civil ;

2 / que le principe de l'égalité des armes, ensemble le principe de loyauté des débats judiciaires que le juge est tenu de respecter et de faire respecter s'oppose à ce qu'un époux en instance de divorce se voit priver d'invoquer, pour justifier sa demande, ...un témoignage décisif comme

susceptible de modifier l'opinion des juges sur la réalité des griefs invoqués, motif pris du lien familial, aujourd'hui disparu, ayant existé entre ce témoin et le couple cependant que l'autre époux a pu produire utilement, pour justifier du bien fondé de ses propres griefs, les témoignages émanant de membres de sa propre famille, en l'occurrence une soeur et un cousin ; qu'en statuant comme elle le fait, la cour d'appel viole l'article 6, paragraphe 1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les principes susvisés, ensemble l'article 9 du nouveau Code de procédure civile ;

3 / que la seule référence aux nombreuses pièces versées au dossier sans la moindre précision, sans la moindre analyse n'est pas de nature à satisfaire aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, ensemble au principe de l'effet dévolutif de l'appel ;

4 / que dans ses dernières écritures d'appel (conclusions signifiées et déposées le 18 novembre 2004, p. 14 8 et suivants), Mme A... écrivait qu'elle "n'a jamais refusé à son mari de venir retirer ses objets personnels au domicile conjugal" et faisait encore observer que, "dans le cas contraire, le conseil de M. A... n'aurait pas manqué d'intervenir auprès du conseil de Mme A... à l'effet que son client puisse être mis en possession desdits effets" ; qu'en retenant néanmoins, par motifs expressément adoptés du jugement que Mme A... "ne conteste (pas) expressément... avoir empêché le mari de venir reprendre ses objets personnels (comme l'y autorisait l'ordonnance de non-conciliation)" (jugement entrepris p. 5 2), la cour d'appel dénature les écritures précitées, violant l'article 4 du nouveau Code de procédure civile, ensemble méconnaissant le principe dispositif ;

Mais attendu qu'en écartant l'attestation du conjoint divorcé d'un descendant, la cour d'appel a fait une exacte application de l'alinéa 2 de l'article 205 du nouveau Code de procédure civile ;

Et attendu que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, sans méconnaître l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, ni les principes de l'égalité des armes et de loyauté des débats judiciaires, que la cour d'appel, qui a adopté les motifs du premier juge et n'a pu dénaturer des conclusions auxquelles elle ne s'est pas référée, a estimé que les griefs invoqués par l'épouse à l'encontre du mari n'étaient pas établis ;

D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Première chambre civile, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze février deux mille six.

FICHE N° 1 : INTRODUCTION AU DROIT SOCIAL

I. REVISION – CONSEILS

Soignez le style et l'orthographe !

ECRIVEZ

- « fonder »

Exemple : la décision est fondée sur ...

- « à l'égard de »

Exemple : à l'égard des tiers

- L'article énonce, dispose, prévoit...

En revanche, la clause, le contrat, la convention stipulent

- La seconde branche du premier moyen

- « En revanche »

- interjeter appel

- le « contractant »

- pécuniaire (au féminin et au masculin)

- substantiel/le (et substance)

- jurisprudentiel/le (et jurisprudence)

- juridictionnel/le (et juridictionnel)

- cesser de fumer

- en définitive

- dilemme

- rémunération

N'ECRIVEZ PAS

« baser »

« vis à vis »

l'article stipule

*Le premier moyen
de la seconde
branche*

par contre

faire appel

l'autre personne

pécunier

arrêter de fumer

en définitif

dilemme

rémunération

Ne pas confondre !

- « Juridique » (qui a trait au droit) : *exemple : l'acte juridique*
- Et « judiciaire » (qui a trait à l'organisation de la justice) *exemple : le juge judiciaire, l'organisation judiciaire...et juridictionnel (relatif à la juridiction)*
- préjudiciel et préjudiciable
- le demandeur (et le défendeur) au pourvoi
- le demandeur et le plaignant
- le défendeur et le défenseur
- l'appelant, l'intimé
- le fonds et le fond

Attention aux contresens !

II. EXERCICES : « TESTEZ VOS CONNAISSANCES »

L'exercice qui suit ne porte pas exclusivement sur le droit du travail mais un moyen de vérifier l'état des connaissances acquises antérieurement. Les réponses –non détaillées- se trouvent page suivante. Révisez vos cours de 1ère année en cas d'erreur.

1. Répondez par oui ou par non à chacune des questions suivantes et justifiez votre réponse :

1. La cour de cassation confirme un arrêt
2. Un décret stipule
3. La loi est rétroactive
4. La loi a une valeur supérieure au Traité
5. Le ministre du travail peut s'opposer à une loi
6. La doctrine et la jurisprudence sont des sources de droit
7. Un tribunal rend un arrêt que la cour d'appel peut casser
8. La cour d'appel déboute
9. Les expressions « défendeur et défenseur » sont synonymes
10. Cette référence est-elle exacte : Soc, 4 février 1986, Bull. III, n° 89, p. 3.,
11. La Cour de cassation peut rendre un arrêt en premier et dernier ressort.
12. Le défendeur porte plainte et présente sa réclamation devant la chambre sociale
13. La responsabilité contractuelle est engagée en cas de vice du consentement

2. Répondez (phrases courtes et précises) aux questions suivantes :

1. Qu'entend on par partenaires sociaux ?
2. Quelles sont les principales juridictions compétentes en droit du travail ?
3. Qu'entend on par régime juridique ?
4. Qu'entend on par nature juridique ?
5. Qu'entend on par « sources » ?
6. Que signifie « qualification »
7. Que signifie « interpréter »
8. Rechercher des synonymes du mot « exception » (au sens « d'une exception au principe » :
9. Un arrêt rendu par la chambre sociale de la cour de cassation le 26 mars 1996 : Imaginez les références de sa publication au Bulletin, au recueil Dalloz, au J.C.P, à la revue droit social
10. Qu'est-ce qu'un accord collectif ?
11. Quelle différence faites vous entre un accord collectif et une convention collective ?
12. Qu'entend on par ordre public social ?

Réponses au questionnaire n° 1

1. non
2. non
3. non, en principe
4. non
5. non
6. non, mais discussion
7. non il rend un jugement. Toutefois la cour de cassation peut casser un jugement rendu en premier et dernier ressort
8. oui
9. non
10. non
11. non
12. non

III. LES SOURCES HISTORIQUES

Video :

http://www.dailymotion.com/video/x5tw95_revolution-industrielle-et-capitali_news

http://www.dailymotion.com/video/x5twr3_revolution-industrielle-et-capitali_news

(2e

partie, relatant la conditions des ouvriers du XIXe siècle.

Quelques documents historiques :

Les conditions de travail en 1854

Le curé de Saint Nazaire en Royans décrit, au préfet, la vie des ouvrières en usine dans le Dauphiné.

« Ces pauvres filles sont appelées à 2 H ½, 3 H du matin pour aller aux fabriques. Elles travaillent jusqu'à 9 heures du soir... Elles ont pour tout repos deux heures pour déjeuner, une heure pour dîner... Le reste du temps, elles sont debout devant leur banque pour soigner leur ouvrage... A peine ont-elles 10 et 12 sous par jour, et encore elles doivent se nourrir là-dessus. Plusieurs jeunes personnes de Saint Nazaire ont fini par prendre les jambes tordues dans ces longs travaux ; d'autres ont dans ce moment des maux de poitrine » (Lefranc. Histoire du travail et des travailleurs, 1975)

Loi de 1906 relatif au repos hebdomadaire (Extrait des débats parlementaires – Sénat)

M. François Fournier - Si les ouvriers et les employés de la ville de Nîmes, comme précédemment les ouvriers et employés réunis de Rennes dans un congrès, ont admis le principe du jour fixe, ce n'est pas dans un but confessionnel, ce n'est pas, comme certains ont pu le supposer, pour pouvoir remplir leurs devoirs religieux

M. Fernand de Ramel. – Ce serait très légitime d'ailleurs !

M. François Fournier – Ce n'est pas l'idée qui les a poussés à admettre le principe du jour fixe. En voici la raison : si dans une famille composée de plusieurs personnes, le père, la mère et les enfants sont employés dans différentes industries, les membres de cette famille ne pourront jamais se rencontrer tous ensemble dans la maison. (*très bien ! très bien !*)

On reproche constamment, dans les réunions publiques, au parti auquel j'ai l'honneur d'appartenir, de vouloir détruire la famille ; je crois que ce reproche s'adresse plutôt à ceux qui veulent ainsi séparer les membres d'une même famille, en ne leur permettant pas de goûter le plaisir du repos le même jour. (*Applaudissements à l'extrême gauche*).

Il faut encore tenir compte d'une autre considération : dans une ville où l'on organise de grands spectacles, les représentations ne peuvent pas avoir lieu tous les jours, elles ont lieu à jour fixe. Si l'on obligeait les ouvriers et employés à prendre leur repos d'autres jours que le dimanche, la majeure partie d'entre eux ne pourraient prendre part à ces spectacles. Or, il est indispensable que le repos hebdomadaire ne soit pas une cause d'ennui pour celui qui le prend, mais lui procure au contraire un délassement à la fois physique, moral et intellectuel. (*très bien ! très bien !*).

Loi 1936 relative aux congés payés annuels (Extrait des débats parlementaires – Chambre des députés – séance du 11 juin 1936).

M. Gabriel Lafaye, *rapporteur* : je ne veux pas rappeler les noms des nombreuses personnes qui ont déposé des projets ou des propositions de loi tendant à instituer un congé annuel payé

....Je tiens seulement à souligner qu'avant 1928 de telles propositions de loi avaient été déposées, et que, pour la première fois, ce fut le ministre du travail d'un gouvernement de gauche, Monsieur Durafour, qui déposa un projet de loi en cette matière.

En 1931, la Chambre a adopté, à la quasi-unanimité, une loi tendant à instituer un congé annuel payé. Cette loi est en instance devant le Sénat.

Je ne pense pas que la Chambre actuelle aille à l'encontre du vote émis en 1931. Nous avons la certitude que la France, après d'autres pays, accordera un congé annuel payé à l'ensemble de la classe ouvrière. Nul ne conteste qu'un salarié qui, du 1^{er} janvier au 31 décembre, fait le même geste, accomplit la même besogne, éprouve une certaine lassitude et ait besoin d'un repos moral et physique.

Loi de 1936 instituant la semaine de quarante heures Extrait des débats parlementaires –
Chambre des députés – séance du 12 juin 1936

M. André Philip, *rapporteur* : Messieurs, le projet de loi qui vous est soumis suit une tradition qui, pendant le cours du dix-neuvième siècle, a progressivement réduit dans notre pays, la durée du travail

Dans la discussion qui s'est engagée à la commission spéciale, il est apparu que le désir de réduire à quarante heures la durée du travail provenait tout à la fois d'une préoccupation d'ordre social et d'une préoccupation d'ordre économique.

La préoccupation d'ordre social vient de la nécessité, en face d'une industrie de plus en plus mécanisée, où la spécialisation croissante des fonctions et la parcellisation des tâches rend de plus en plus difficile la joie au travail, de donner à l'homme des loisirs plus grands pour réaliser sa personnalité. (*applaudissements à l'extrême gauche et à gauche*).

....La semaine de quarante heures a été également présentée comme un moyen de lutter contre la crise économique et de remettre en marche toute l'activité productive de notre pays.

.... Nous ne pouvons pas oublier que la France n'est pas le premier pays à s'engager dans la voie de la semaine de quarante heures.

La réduction de la durée du travail a été déjà réalisée aux Etats-Unis, et ce n'est pas à quarante heures, mais à près de trente-cinq heures que la durée du travail a été fixée.

A droite : Selon les industries !

M. le rapporteur : elle a été réduite en Russie (*Applaudissements à l'extrême gauche communiste – Interruptions à droite*), où la durée journalière du travail est fixée aujourd'hui à sept heures pour toutes les industries.

M. Pierre Pitois : Avec réduction des salaires.

M. le rapporteur : Non pas sous forme d'une loi générale, mais sous forme d'accords entre les organisations patronales et ouvrières, la semaine de quarante heures a été pratiquement introduite dans la plupart des industries.

Enfin, en Tchécoslovaquie, en Bulgarie, la semaine de quarante heures a été également instituée

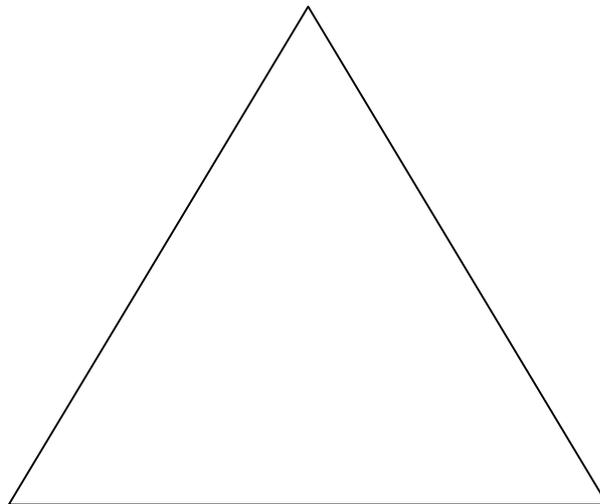
.... Pour les mesures que j'indiquerai en terminant cet exposé et qui doivent accompagner la réforme des quarante heures, une question se pose : pour cette réorganisation nécessaire, pour cet appel à une main d'œuvre supplémentaire, pour le développement technique qui permettra de réduire l'accroissement possible du prix de revient par suite d'embauchages nouveaux, les entreprises auront besoin de ressources financières. Au problème de la réduction de la semaine de travail est donc lié un problème de crédit. (*Applaudissements à l'extrême gauche et à gauche*).

FICHE N° 2 : LES SOURCES JURIDIQUES DU DROIT DU TRAVAIL

A. La hiérarchie des normes

Exercice n° 1 : Situez hiérarchiquement les sources suivantes, sur la pyramide :

- la constitution
- un usage
- un traité
- la loi
- une convention collective
- un accord collectif
- un engagement unilatéral de l'employeur
- un contrat de travail
- une circulaire du ministère du travail



Exercice n° 2 : Utilisation du Code du travail

1. Quel est le plan du code du travail ?
2. Recherchez les articles suivants : L.1111-1 ; L.1134-1 ; L. 1142-1 ; L. 1232-1 ; R. 1221-1 ; D. 1242-1

Exercice n° 3 : Consultation juridique

Résoudre les deux cas pratiques suivants :

1^{er} cas pratique : Monsieur Chepas a conclu un contrat de travail avec l'entreprise Dico en janvier 2000. Ce contrat contient une clause qui oblige Monsieur Chepas à élire son domicile à moins de 30 km de son lieu de travail.

En octobre 2002, l'entreprise demande à Monsieur Chepas de travailler à Marseille et dans cette perspective d'emménager dans la région marseillaise. Mr Chepas qui veut bien travailler à Marseille refuse toutefois de quitter son pavillon où il vit avec sa famille.

Il vient vous demander conseil.

Les documents qui suivent vous aideront à résoudre le cas pratique :

Document n° 1 - Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales - (extraits)

Rome, 4 novembre 1950 -

Les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe,

Considérant la Déclaration universelle des droits de l'homme, proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 ;

Considérant que cette déclaration tend à assurer la reconnaissance et l'application universelles et effectives des droits qui y sont énoncés ;

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres, et que l'un des moyens d'atteindre ce but est la sauvegarde et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Réaffirmant leur profond attachement à ces libertés fondamentales qui constituent les assises mêmes de la justice et de la paix dans le monde et dont le maintien repose essentiellement sur un régime politique véritablement démocratique, d'une part, et, d'autre part, sur une conception commune et un commun respect des droits de l'homme dont ils se réclament ;

Résolus, en tant que gouvernements d'États européens animés d'un même esprit et possédant un patrimoine commun d'idéal et de traditions politiques, de respect de la liberté et de prééminence du droit, à prendre les premières mesures propres à assurer la garantie collective de certains des droits énoncés dans la Déclaration universelle,

Sont convenus de ce qui suit :

Article 1 -

Les Hautes Parties contractantes reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés définis au titre I de la présente Convention.

...

Article 2 -

1. Le **droit de toute personne à la vie est protégé par la loi**. La mort ne peut être infligée à quiconque intentionnellement, sauf en exécution d'une sentence capitale prononcée par un tribunal au cas où le délit est puni de cette peine par la loi.

2. La mort n'est pas considérée comme infligée en violation de cet article dans les cas où elle résulterait d'un recours à la force rendu absolument nécessaire.

pour assurer la défense de toute personne contre la violence illégale ;

pour effectuer une arrestation régulière ou pour empêcher l'évasion d'une personne régulièrement détenue ; pour réprimer, conformément à la loi, une émeute ou une insurrection.

Article 3 -

Nul ne peut être soumis à la **torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants**.

Article 4 -

1. Nul ne peut être tenu en **esclavage** ni en servitude.

2. Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.

3. N'est pas considéré comme " travail forcé ou obligatoire " au sens du présent article : tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente Convention, ou durant sa mise en liberté conditionnelle ;

tout service de caractère militaire ou, dans le cas d'objecteurs de conscience dans les pays où l'objection de conscience est reconnue comme légitime, un autre service à la place du service militaire obligatoire ;
tout service requis dans le cas de crises ou de calamités qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté ;
tout travail ou service formant partie des obligations civiques normales.

...

Article 8 -

1. Toute personne a droit au **respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance**.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 9 -

1. Toute personne a **droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion** ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 10 -

1. Toute personne a **droit à la liberté d'expression**. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les États de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.

Article 11 -

1. Toute personne a **droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association**, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. ...

FICHE N°3 – LE CONTENTIEUX PRUD’HOMMAL

<http://videos.france5.fr/video/iLyROoafJdO3.html> (vidéo)

http://www.youtube.com/watch?v=pxz58_Dsb3Q (vidéo sur le fonctionnement du CP)

Visite au palais de justice

EXERCICES

REDACTION : relatez ce qui, pour vous, a été le plus marquant lors de la visite au palais de justice (1 page). Rassemblez vos différentes impressions autour d'idées centrales, de points saillants.

CONSULTATIONS JURIDIQUES :

1. Jean Lenoir, chef d'une entreprise d'impressions et de graphisme a entrepris de restaurer ses locaux destinés à la réception du public. A cette fin, il a fait appel à Jean Leblanc, artisan peintre. Les travaux se sont déroulés pendant l'été 2011 et se sont achevés fin août. Début octobre 2011, Jean Lenoir observe des désordres sur les murs : décolllement de papier, peintures décolorées. Malgré les nombreux coups de téléphone suivie d'une mise en demeure adressée à Jean Leblanc, Jean Lenoir envisage de porter cette affaire devant le juge.

Indiquez lui la juridiction compétente.

2. Les inquiétudes suscitées par l'annonce par la direction de l'entreprise « Lelosange » d'un plan social de grande envergure ont conduit un petit groupe de salariés à séquestrer leur chef de service., Mr triangle.

La direction entend faire cesser le trouble dans les meilleurs délais et licencier les salariés récalcitrants.

Devant quelle(s) juridiction(s) devra-t-elle porter ses différentes prétentions ?

3. L'entreprise « Goodfrein » spécialisée dans la fabrication de pièces détachées automobiles, durement affectée par la crise économique, vient d'annoncer par voie de presse la fermeture de son site français. Dans le même temps, un certain nombre de salariés viennent d'apprendre par SMS qu'ils sont licenciés pour motif économique

Le comité d'entreprise qui n'a pas été informé envisage une action en justice. Devant quel juge devra-t-il porter sa contestation ?

Par ailleurs, devant quelle juridiction les salariés pourront-ils contester la régularité de leur licenciement et obtenir des indemnités ?

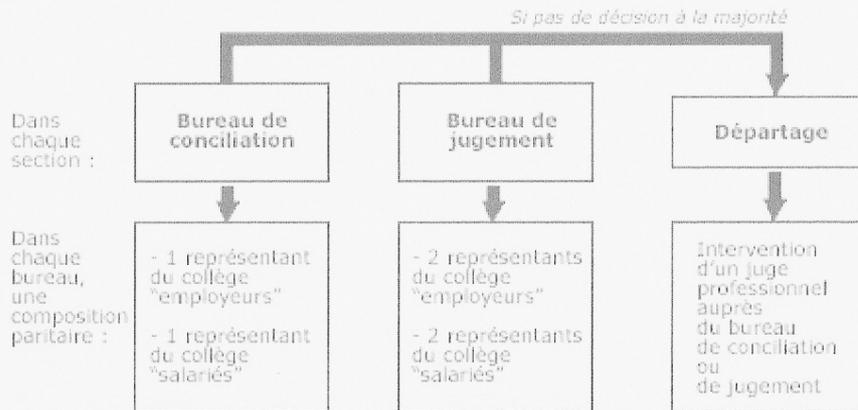
4. Jean Lapeyre, salarié de l'entreprise Goodfrein, réclame le paiement de heures supplémentaires. Selon lui, l'entreprise lui devrait la coquette somme de 3 500 €. Devant quelle juridiction devra-t-il porter son différent ? S'il n'obtient pas satisfaction, pourra-t-il exercer un recours ? Lequel ?

Shéma récapitulatif

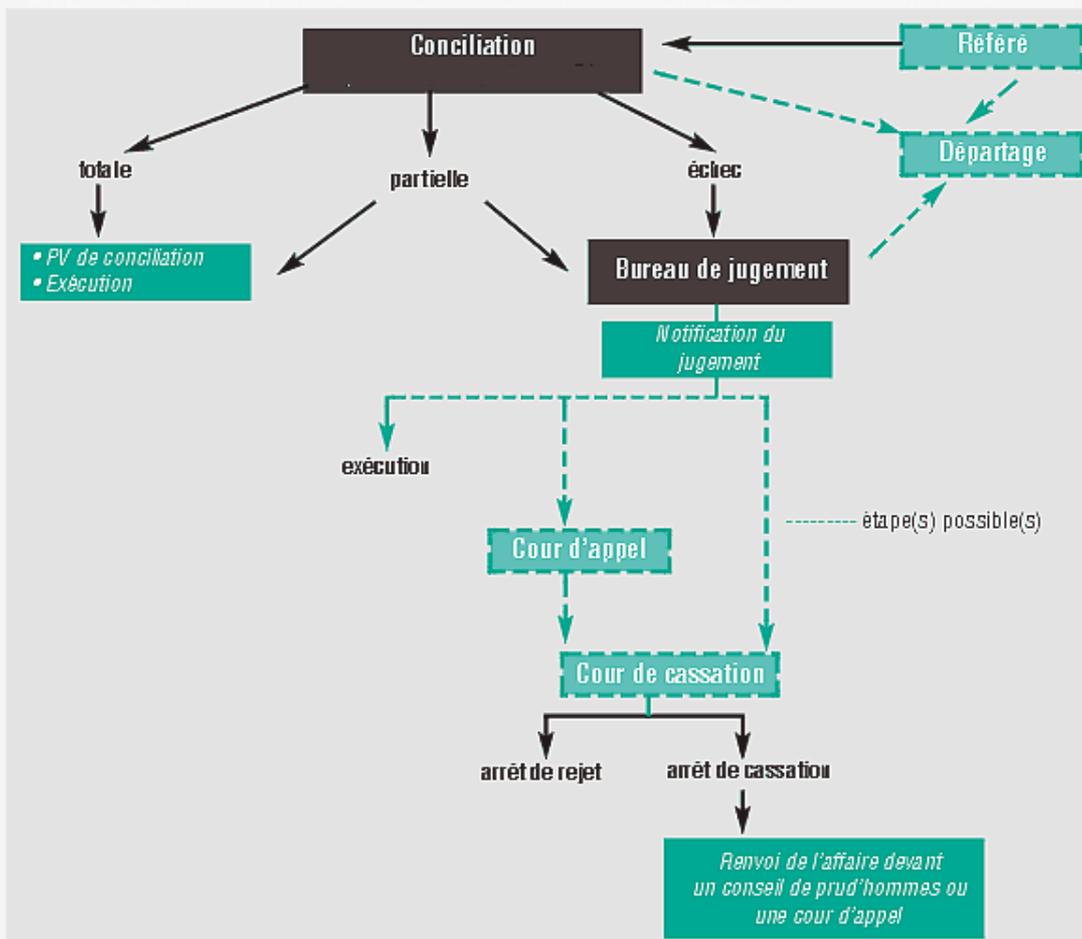
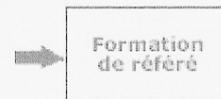
Composition et fonctionnement d'un conseil de prud'hommes

Cinq sections

Industrie	Commerce	Activités Diverses	Agriculture	Encadrement
-----------	----------	--------------------	-------------	-------------



Une formation transversale (indépendante des sections) pour les affaires sans contestations sérieuses ou qui révèlent un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en urgence.



FICHE N° 4 - LA QUALIFICATION DE CONTRAT DE TRAVAIL

METHODOLOGIE : INITIATION AU COMMENTAIRE D'ARRÊT

Lire l'arrêt reproduit et répondre aux questions suivantes :

1. Qualifiez les faits
2. Indiquez la procédure
3. Combien le pourvoi comporte-t-il de moyens ? Qu'entend on par « moyen du pourvoi » ?
4. Combien de branches le moyen comporte-ils ? Qu'entend-on par branche du moyen ?
5. Pourquoi la cour de cassation indique-t-elle « sur les premiers, deuxième et troisième moyens réunis du pourvoi » ?
6. Quels sont les arguments développés par le(s) moyen(s) du pourvoi ?
Quels éléments de solution de la Cour d'appel combattent-ils ? (faites un tableau)
7. Quelle est la solution retenue par la cour de cassation ?
Sur quel(s) principe(s) se fonde-t-elle ?
8. Indiquez les arguments qui permettent à la cour de cassation de justifier sa solution
9. Expliquez « sans dénaturation » et « abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitièmes et neuvième branche ».
10. La solution retenue par la cour de cassation vous paraît-elle justifiée ?

Document n° 1 : Soc. du 3 juin 2009, Arrêt n° 1159, « L'Ile de la tentation »

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme Y..., M. X... et M. Z... (les participants) ont consenti, en signant un acte intitulé “règlement participants” à participer du 14 au 28 mars 2003, dans un hôtel thaïlandais du golfe du Siam, au tournage de l'émission “l'Ile de la tentation”, saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem, dont le concept est défini comme suit : “quatre couples non mariés et non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc..) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant , ni prix” ; **qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour voir requalifier le “règlement participants” en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir paiement de rappels de salaire et heures supplémentaires ainsi que des indemnités et dommages-intérêts consécutifs à la rupture ;**

Sur les premier, deuxième et troisième moyens, réunis, du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Attendu que la société TF1 productions fait grief aux arrêts d'avoir accueilli la demande des participants, alors, selon le moyen :

1/ que le contrat de travail implique l'accomplissement d'une prestation de travail, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, au profit d'un cocontractant ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué relève que l'activité en cause, consistait, pour le participant à une émission dite de télé-réalité, «à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées naturellement par une vie communautaire entre couples et célibataires» ; qu'une telle activité, en ce qu'elle réclamait seulement de chacun d'eux qu'il perpétue sous l'oeil de la caméra, en restant naturel et spontané, son mode de vie privée, en livrant son intimité au public, ne réclamait précisément aucun travail de la part de l'intéressé, et ne pouvait par suite s'analyser en une prestation de travail relevant des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail ; qu'en décidant le contraire, au motif inopérant que la participation à l'émission litigieuse demandait de la part du candidat qu'il déploie une «activité créatrice», exigeant un «effort soutenu», consistant en une mise à l'épreuve de ses sentiments à l'égard de son compagnon ou conjoint, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2/ que, serait-elle accomplie dans le respect d'un certain nombre de directives, une activité exercée à des fins autres que la perception d'une rémunération ne saurait revêtir la qualification de prestation de travail, laquelle doit, pour relever des dispositions du code du travail, présenter un caractère professionnel ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt et du «Règlement participants» signé par chacun des candidats à l'émission que l'objet de celle-ci consistait, pour les membres d'un couple, «à tester leurs sentiments mutuels lors d'un séjour de douze jours sur une île exotique», chacun garantissant «qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles» ; que telle était ainsi la cause de leur participation, exclusive de tout contrat de travail ; en sorte qu'en se prononçant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, derechef, les articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

3/ que pas davantage, «l'immixtion de caméras dans la vie privée» ne saurait caractériser un «travail», dès lors que l'exposition de la personne des candidats ou de l'intimité de leur vie privée constituait l'objet même du contrat de «télé-réalité», et que les intéressés, à qui, comme le relève l'arrêt attaqué, il était simplement demandé d'être eux-mêmes, n'ont jamais participé en qualité d'acteur à la réalisation d'un programme ; de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, de ce chef encore, l'article L. 1221-1 du code civil ;

4/ que le temps pendant lequel le candidat a librement consenti à être filmé dans le cadre de la participation à un programme de divertissement ne constitue pas un temps de travail dès lors qu'il est totalement dispensé d'accomplir la moindre prestation de travail pour la production ; que viole les articles L. 1221-1 et, par fausse application, L. 1221-4 du code du travail, la cour d'appel qui considère toute la durée pendant laquelle les participants ont consenti à se laisser filmer comme un «temps de travail effectif», tout en constatant que leur participation consistait simplement «à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées par une vie communautaire entre couples et célibataires» ;

5/ que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié ; qu'en l'espèce, les obligations fixées par les articles 3.3.2. et 3.8.1. auxquelles se réfère l'arrêt attaqué constituaient autant de règles destinées soit à l'organisation de l'émission, et notamment à l'évocation des émotions et

sentiments des participants à l'occasion d'interviews régulières, soit à imposer le respect d'une discipline collective de vie ; que ces obligations, à caractère purement contractuel, constituaient autant de sujétions inhérentes à toute participation à une émission de télé-réalité, en sorte qu'en y voyant l'existence d'un lien de subordination juridique dans lequel les participants se seraient trouvés à l'égard de la société Glem, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

6/ que l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle du travailleur ; que la société Glem exposait que les activités proposées aux candidats n'avaient aucun caractère contraignant et que ceux-ci étaient libres de refuser d'y participer sans que cela ait d'incidence sur la poursuite de leur participation à l'émission ; qu'elle fournissait plusieurs exemples de situations dans lesquelles des participants avaient choisi de ne pas participer aux activités proposées, voire même de quitter l'émission sans qu'aucune sanction ne leur soit infligée ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si dans l'exercice même de leurs activités quotidiennes, consistant en des temps de jeu, de loisirs, et d'évocation de leurs sentiments, les intéressés étaient soumis à des instructions et directives émanant de la société de production exposante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

7/ qu'en dehors des exceptions légales, tout contrat à exécution successive peut comporter une clause permettant à l'une des parties de rompre le contrat en cas d'inexécution par son cocontractant de ses obligations ; que la cour d'appel qui, pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, retient que le contrat de télé-réalité signé par les participants comportait une clause résolutoire en cas d'inexécution par celle-ci de l'une des obligations essentielles de ce contrat, se détermine par un motif inopérant et prive sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

8/ qu'aucune disposition du «règlement participants» conclu entre les participants et la société Glem ne fait référence à un «pouvoir de mise en garde» ; de sorte qu'en énonçant que le producteur se reconnaît contractuellement un pouvoir de mise en garde, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce contrat en violation de l'article 1134 du code civil ;

9/ que l'article 3.7.5 du «règlement participants» conclu est relatif aux manquements par le candidat à son obligation de confidentialité stipulée à l'article 3.7 et prévoit que «le participant devra payer la somme de 15 000 euros au producteur pour chaque infraction constatée relative à la confidentialité» ; que la clause pénale ainsi stipulée par cette disposition n'a aucunement pour objet d'instaurer un pouvoir disciplinaire en permettant à la production de sanctionner, lors du séjour, des comportements du participant qu'elle estimerait fautifs mais a vocation à sanctionner l'inexécution de l'obligation de confidentialité dont il est tenu postérieurement au tournage ; de sorte, qu'en considérant, pour caractériser l'existence d'un pouvoir disciplinaire, que l'article 3.7.5 du règlement prévoirait "une sanction pécuniaire en cas de violation de l'obligation de sécurité", à savoir [...] une amende de 15 000 euros pour chaque «infraction constatée», la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de la disposition contractuelle susvisée en violation des articles 1134 et 1152 du code civil ;

10/ que la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il a qualifié de «prestation de travail» subordonnée l'activité déployée par les participants au tournage de l'île de la tentation emportera, par voie de conséquence et en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a considéré que la rémunération contractuellement prévue avait nécessairement pour cause un «travail subordonné» ;

11/ que l'existence d'un contrat de travail suppose une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail accomplie ; que la prise en charge des frais de déplacements et

d'hébergement d'un candidat à un jeu télévisé se déroulant sur une île ne saurait, en l'absence de tout travail accompli par l'intéressé, s'analyser en une rémunération ; de sorte qu'en qualifiant d'«avantages en nature» la prise en charge par la société Glem des frais nécessaires à la mise en place et au déroulement du programme relatifs au transport, à l'hébergement, aux repas et aux activités des candidats, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 3211-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

12/ qu'en présence d'une clause d'un contrat de télé-réalité (article 6) prévoyant, en des termes clairs et précis, le versement d'une somme de 1 525 euros à valoir sur l'exploitation, postérieurement au tournage, de l'image, du nom ou pseudonyme des participants, dénature cette clause et méconnaît la loi des parties, en violation des articles 1131 et 1134 du code civil, la cour d'appel qui, au prétexte que la société productrice de l'émission a renoncé à l'exploitation des droits en cause, modifie la cause de ce versement en le qualifiant de contrepartie d'une «prestation de travail» qu'auraient accomplie les intéressés au cours de la phase du tournage de l'émission ;

Mais attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Qu'ayant constaté que les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi, **la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société Glem, et ayant pour objet la production d'une "série télévisée", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1 525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire, sans dénaturer et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitième et neuvième branches, que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;**

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Glem à payer à Mme Y..., M. X... et M. Z... une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts rendus le 12 février 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société TF1 productions aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société TF1 productions à payer à Mme Y..., à M. X... et à M. Z... la somme globale de 2 500 euros ;

FICHE N° 5 – L'EMBAUCHE

Faites une lecture approfondie de l'arrêt suivant et répondez aux questions :

Chambre sociale, 26 septembre 2006, N° de pourvoi : 05-44.670.

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-4 du code du travail ;

Attendu que Mme T... a été engagée le 1er octobre 2001 en qualité de chargée de développement commercial par la société M... ; que la période d'essai expirant en application du contrat de travail le 31 décembre 2001, la société y a mis fin par lettre recommandée avec avis de réception datée du 21 décembre 2001 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail de Mme T... était intervenue au-delà de la période d'essai, la cour d'appel énonce que la salariée a reçu la lettre de rupture le 3 janvier 2002, soit postérieurement à l'expiration de la période d'essai ;

Attendu, cependant, que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant condamné la société M... à verser à Mme T... les sommes de 7 317,54 euros à titre d'indemnité de préavis, 731,75 euros à titre de congés payés sur préavis, 2 439,18 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 31 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris

Répondez aux questions suivantes :

1. Indiquez les faits
2. Pourquoi la salariée a-t-elle saisi la juridiction prud'homale ?
3. Quelle est l'analyse retenue par la Cour d'appel ? Pourquoi ?
4. S'agit-il d'un arrêt de cassation, de rejet ? Pourquoi ?
5. Comment s'appelle la formule placée en tête de l'arrêt « Vu l'article L.122-4 code du travail ?
Pourquoi la cour de cassation cite-t-elle ce texte ? Quel serait le texte aujourd'hui applicable ?
6. Quelle est la solution retenue par la Cour de cassation ? En quoi diffère-elle de celle de la Cour d'appel ?

7. Quelle est l'incidence de la solution pour Madame T... ? Pourquoi la cour de cassation renvoie-t-elle l'affaire devant la Cour d'appel de Paris ?
8. Quel est l'intérêt de cette solution ? Qu'évoque-t-elle pour vous ? Vous paraît-elle justifiée ?
9. De manière générale, définissez la période d'essai et indiquez quelle est sa source juridique

CAS PRATIQUE :

N°1 : Un ami, candidat à un emploi auprès d'une agence de tourisme trouve l'annonce suivante :

Il a vu, dans un journal d'annonces gratuites, une annonce ainsi rédigée : « Recherche hôtesse âgée de moins de 35 ans, célibataire, english a must ».

Il vous demande ce que vous en pensez

N°2 : Une amie (vous en avez beaucoup !) vient de répondre à une offre d'emploi parue dans la presse. Lors d'un premier contact dans le cabinet d'un conseil de recrutement, un questionnaire est remis à votre ami comportant les questions suivantes :

- Indiquez précisément vos diplômes, ainsi que la date de leur obtention
- Etes-vous lié à votre employeur ou ex-employeur par une clause de non-concurrence ? Si oui, veuillez en préciser le contenu.
- Etes-vous en état de grossesse ? Si oui, veuillez indiquer à quel moment prend fin votre maternité.
- Avez-vous appartenu ou appartenez-vous à un syndicat professionnel ? Militez-vous dans un parti politique ?
- Exercez-vous des fonctions dans un Conseil municipal, départemental ou régional ?
- Etes vous vacciné contre la grippe A ?

Que pensez-vous de la légalité de ces questions ?

N°3 : Le chef d'une entreprise de nettoyage industriel a adressé à Sonia le 15 septembre 2011 une promesse d'embauche pour un poste de technicienne de surface, pour un emploi devant être occupé à compter du 1^{er} octobre 2011. Il est précisé une rémunération mensuelle brute de 1.000 €

Le 29 octobre 2011, Sonia reçoit un SMS lui indiquant, qu'en raison de difficultés rencontrées par son entreprise, qu'il ne donne pas suite à cette promesse d'embauche.

Sonia vous consulte

Et pour vous détendre : <http://www.kewego.fr/video/iLyROoaf1Bj.html>

SEANCE N° 6 – LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Répondez par oui ou par non, en justifiant votre réponse :



QUIZZ

1. Le contrat à durée déterminée est le seul contrat de travail précaire reconnu par le législateur ?
2. L'employeur choisit librement de conclure un contrat à durée déterminée
3. Un cas de recours légal signifie que le CDD est encadré par la loi ?
4. Un CDD peut ne pas comporter de terme précis
5. Un CDD ne peut être conclu pour une durée supérieure à 18 mois
6. En cas de renouvellement du CDD, la durée ne peut dépasser 26 mois.
7. L'employeur ne peut recourir au CDD pour exécuter un travail pénible.
8. L'employeur peut licencier un salarié sous contrat à durée déterminée, pour tout motif.
9. L'employeur détermine librement la durée de la période d'essai du CDD
10. Le CDD peut ne pas comporter de période d'essai
11. Dans l'hypothèse de la conclusion d'un CDD pour remplacement d'un salarié absent, la rémunération du salarié sous CDD peut être différente de celle versée habituellement au salarié absent
12. Lors de la cessation du CDD, le salarié reçoit automatiquement une indemnité de précarité 10%
13. Un employeur ne peut pas conclure plusieurs CDD successifs pour pouvoir un même poste

CAS PRATIQUE

N°1 - Mme Calori a été engagée en qualité de journaliste pigiste dans le cadre de contrats successifs conclus avec la société Canal Eclipse, une société productrice de reportages télévisés. Ainsi à partir de juillet 2008 elle participe à la réalisation de trois émissions de télévision diffusées sur la chaîne . A la suite de la suppression d'une des émissions la société Eclipse met fin, en octobre 2010 à la collaboration de Calori.

Madame Calori vous consulte et vous demande de l'éclairer sur ses droits.

1. Vous qualifieriez le contrat conclu avec la société Canal eclipse
2. Vous indiquerez à Mme Calori si elle peut obtenir, ainsi que lui a suggéré un de ses collègues, la requalification de ses contrats en contrat de travail à durée indéterminée ?
3. Mme Calori peut-elle prétendre au versement de l'indemnité de précarité ?

N°2 - Une de vos amies, embauchée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dont le terme arrive en décembre 2010 souhaite démissionner dès le mois d'octobre 2010 afin de poursuivre des études en capacité en droit.

Le peut-elle librement ?

N° 3 – Monsieur Sériaux, directeur d'une imprimerie vous consulte car il craint avoir fait des erreurs dans la rédaction de deux contrats à durée déterminée. En effet, il vient de conclure dans l'urgence deux contrats à durée déterminée distincts, pour lesquels a été indiqué comme motif « contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité lié à une augmentation temporaire des tâches ».

Or pour le premier, il s'agit d'un contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité de 6 mois et pour le deuxième, il s'agit d'un contrat à durée déterminée pour remplacement d'une salariée partie en congé maternité.

Que lui répondez-vous ?

N° 4 - Un employeur souhaite remplacer une salariée absente pour maladie liée à une grossesse qu'elle doit poursuivre allongée.

Il a trouvé sur internet un formulaire type de contrat dont il entend s'inspirer pour rédiger le contrat « Vous être embauchée sous contrat à durée déterminée afin de remplacer Madame X, actuellement absente pour raison de maladie et ce, du 1^{er} au 15 décembre 2010. Dans le cas où la titulaire du poste n'aurait pas réintégré ses fonctions au terme fixé, son retour constituerait alors le terme du contrat ».

Or, l'employeur pense qu'après cette première absence pour maladie, sa salariée parte en congé maternité puis sollicite un congé parental (elle serait donc absente plusieurs semaines, voir plusieurs mois).

Pourrait-il alors envisager une prolongation du contrat à durée déterminée, pendant combien de temps ?

Il n'a pas encore pu apprécier les compétences du remplaçant et ne voudrait pas être contraint par un contrat pendant tout le temps que pourrait durer ce remplacement

Le salaire du remplaçant doit-il être identique à celui de la personne remplacée ?

Que lui conseillez-vous ?

N°5 - Une salariée vous fait part de sa situation : elle a signé un premier contrat à durée déterminée de 6 mois, puis un contrat de 8 mois. Son employeur veut lui faire signer, sur le même poste et pour le même motif, un avenant pour une période de 4 mois, en justifiant que la durée totale ne dépassera pas 18 mois.

Que lui répondez-vous ?

N° 6 - Vous êtes juriste d'entreprise et votre direction vous informe qu'elle a l'intention d'embaucher sous contrat à durée déterminée 3 salariés.

Elle vous demande de préciser pour chacun d'eux la période d'essai :

- Le premier salarié travaille 5 jours par semaine et sera embauché pour 15 semaines.
- Le deuxième, travaille 5 jours par semaine et sera embauché pour 1 mois.
- Le troisième travaille 5 jours par semaine et sera embauché pour 8 mois commençant le 2 janvier 2010.

QUESTION :

Indiquez sous la forme d'un tableau, les cas de recours qui donnent lieu à versement de l'indemnité de fin de contrat et les cas qui ne donnent pas lieu à ce versement :

- rupture anticipée pour faute grave
- contrat saisonnier
- contrat conclu pour absence provisoire
- rupture anticipée du fait du salaire

- contrat conclu pour surcroît d'activité
- en cas de prolongation de CDD en CDI
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi

Cas de recours donnant lieu à versement de l'indemnité de fin de contrat	Cas de recours ne donnant pas lieu à versement de l'indemnité de fin de contrat

DOCUMENT : CAS DE RECOURS ET DUREE DU CONTRAT (SYNTHESE)

OBJET DU CONTRAT	DURÉE MAXIMALE DU CONTRAT
<i>Remplacement d'un salarié</i> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu - remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression du poste - remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont l'entrée en fonction est différée 	<p>Le temps de l'absence</p> <p>24 mois</p> <p>9 mois</p>
<i>Accroissement temporaire</i> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation temporaire d'activité - Tâche occasionnelle non durable - Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation - Travaux urgents liés à la sécurité 	<p>18 mois</p> <p>18 mois</p> <p>24 mois (6 mois au moins)</p> <p>9 mois</p>
<i>Travaux saisonniers</i>	Selon – A préciser
<i>Emplois d'usage</i>	Selon – à préciser
<i>Embauches liées à la politique de l'emploi</i>	Variable suivant le type de contrat

FICHE N° 7– POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR ET DROITS ET LIBERTES DES SALARIES

METHODOLOGIE : LECTURE D'ARRET

Exercice n° 1 - Lire l'arrêt du Conseil d'Etat du 8 juillet 1988 et répondre aux questions suivantes :

1. Quelle est l'entreprise concernée par cette affaire ? A qui s'oppose-t-elle ?
2. Pourquoi l'inspecteur du travail est-il intervenu ? A quel stade ? Quel est son rôle ?
3. La décision de l'inspecteur du travail a-t-elle fait l'objet d'un recours ? Si oui, lequel ? Quelle(s) suite(s) y a t il été donné ?
4. Pourquoi le Conseil d'Etat est-il compétent en la matière ? Comparez avec la compétence de la chambre sociale de la Cour de cassation.
5. Quelles sont les différentes dispositions litigieuses du règlement intérieur ? Citez chacune d'entre elles en les énumérant.
6. Pour chacune de ces dispositions litigieuses, quelle a été la réponse apportée par le Conseil d'Etat. Sur quel fondement (vous répondrez à cette question pour chacune des dispositions litigieuses) ?

CE 8 juillet 1988

Considérant qu'aux termes de l'article L.122-34 du code du travail : "Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ; les règles générales et permanentes relatives à la discipline ..." ; qu'en vertu de l'article L.122-35 du même code, "le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements ... Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché" ; qu'en vertu des articles L.122-37 et L.122-38, l'inspecteur du travail "peut à tout moment exiger le retrait ou la modification ds dispositions contraires aux articles L.122-34 et L.122-35", et que sa décision "peut faire l'objet ... d'un recours devant le directeur régional du travail et de l'emploi" ;

Considérant que par la décision attaquée en date du 1er février 1984, le directeur régional du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a confirmé la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait ou la modification de plusieurs dispositions du règlement intérieur établi par la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" pour son établissement parisien ;

En ce qui concerne la requête de la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" :

Sur la recevabilité des conclusions présentées en première instance et tendant à ce que le tribunal administratif prenne en considération la nouvelle rédaction proposée par la société pour certains articles de son règlement intérieur :

Considérant qu'après avoir déféré au tribunal administratif de Paris la décision susmentionnée du directeur régional du travail et de l'emploi la société requérante a proposé au tribunal une nouvelle rédaction pour certains des articles litigieux de son règlement intérieur et lui a demandé de se prononcer sur la validité des articles ainsi modifiés ;

Considérant que le juge de l'excès de pouvoir ne peut être saisi que de conclusions dirigées contre les décisions administratives prises à l'égard du règlement intérieur, par les autorités auxquelles il appartient d'exercer le contrôle prévu par les dispositions précitées du code du travail ; que, par suite, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté comme irrecevables les conclusions sus analysées ;

Sur les conclusions de la requête relatives aux articles litigieux du règlement intérieur :

En ce qui concerne l'article 2-4 :

Considérant que, dans sa rédaction soumise à l'inspecteur du travail, l'article 2-4 du règlement intérieur établi par la société requérante dispose que : "En raison de l'obligation faite au chef d'établissement d'assurer la sécurité dans l'entreprise, il est interdit à tout membre du personnel de pénétrer ou séjourner en état d'ébriété dans l'établissement. En cas de doute l'employeur invitera l'intéressé à faire la preuve qu'il n'est pas en état d'ébriété, notamment au moyen de l'alcootest" ;

Considérant que ces dispositions ne pourraient être justifiées, eu égard à l'atteinte qu'elles portent aux droits de la personne, qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines ; qu'ainsi, elles excèdent, par leur généralité, l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait légalement imposer en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise ; qu'il suit de là que la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de la décision du directeur régional en tant qu'elle confirmait la décision de l'inspecteur du travail exigeant la modification de ces dispositions ;

En ce qui concerne l'article 3-4-6 :

Considérant que l'article 3-4-6 du règlement intérieur litigieux est relatif à l'utilisation du parc de stationnement aménagé par l'entreprise pour les véhicules des membres du personnel ; que ces dispositions, qui ne concernent ni la discipline, ni l'hygiène ni la sécurité, sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur ; que, dès lors, la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de la décision du directeur régional en tant qu'elle confirmait la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait desdites dispositions ;

En ce qui concerne les articles 3-5 et 3-6 :

Considérant que les articles 3-5 et 3-6 du règlement intérieur litigieux contiennent des dispositions relatives, respectivement, d'une part aux examens, tests, essais et stages auxquels le personnel de l'entreprise peut être soumis dans un but d'adaptation à l'emploi, d'orientation ou de sélection, et, d'autre part, aux changements d'affectation des salariés ; que de telles dispositions, qui concernent l'exécution du contrat de travail, ne sont pas de celles qui peuvent légalement figurer dans le règlement intérieur ; que, par suite, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de la décision du directeur régional, en tant qu'elle confirmait la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait desdites dispositions ;

En ce qui concerne l'article 3-7-1-1 :

Considérant que l'article 3-7-1-1 du règlement intérieur dispose que : "La délivrance de matière et d'outillage au personnel chargé de l'utiliser peut donner lieu à l'établissement d'un inventaire signé par les deux parties. Le personnel est responsable des matières et de l'outillage qui lui sont confiés" ; que ces dispositions, qui sont relatives à la discipline, ne sont pas étrangères au champ d'application du règlement intérieur ; qu'il suit de là que la société requérante est fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de la décision du directeur régional du travail et de l'emploi en tant qu'elle confirmait la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait desdites dispositions ;

En ce qui concerne l'article 3-7-2-4 :

Considérant que dans sa rédaction soumise à l'examen de l'inspecteur du travail, l'article 3-7-2-4 du règlement intérieur litigieux dispose que : "L'utilisation commerciale et industrielle des métaux "précieux et spéciaux" implique la possibilité de procéder à la vérification sur les personnes à l'intérieur de l'établissement et notamment à la sortie du personnel que celui-ci ne détient pas, sans y être dûment autorisé, soit sur lui-même, soit dans des sacs, serviettes, sacs, etc ..., soit dans des véhicules du métal précieux, quelle que soit sa forme, appartenant à l'entreprise. Le personnel doit se prêter, de son plein gré, à toute demande de vérification de la part du service de surveillance ou de toute personne habilitée à cet effet. Le service de surveillance pourra utiliser des appareils spécialisés pour détecter la présence de métal sur la personne elle-même. Pour cela la personne devra se dessaisir momentanément de tout métal ou objet métallique qu'elle détient. Le refus de se prêter à cette vérification constitue un cas de rupture du contrat de travail. La société se réserve le droit, le cas échéant, de faire appel à un officier de police judiciaire pour effectuer une fouille complète, ce qui implique conjointement et obligatoirement le dépôt d'une plainte" ;

Considérant que la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" est une entreprise spécialisée dans la métallurgie et la chimie des métaux précieux et qu'il existe des risques particuliers de vol dans une telle entreprise ; que, si le contrôle des membres du personnel au moyen d'appareils permettant de détecter la présence de métal constitue une atteinte aux droits des personnes, une telle atteinte doit être regardée, en l'espèce, comme justifiée par les nécessités spécifiques de la prévention des vols et proportionnée à ce but, sans que le consentement des salariés soit requis et même en l'absence de circonstances exceptionnelles ou de présomptions graves ;

Mais considérant, d'une part, que la nature particulière de l'activité de la société ne saurait légalement justifier la fouille par le service de surveillance des sacs, effets et véhicules du personnel ; que, d'autre part, un salarié de l'entreprise doit pouvoir refuser de se soumettre à la détection susmentionnée pour un motif légitime ; qu'enfin, la personne contrôlée doit avoir la faculté d'exiger la présence d'un témoin ; qu'ainsi faute de comporter ces restrictions et précisions, les dispositions précitées de l'article 3-7-2-4 du règlement intérieur litigieux étaient contraires aux lois et règlements ; que, par suite, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif a rejeté les conclusions de sa demande tendant à l'annulation de la décision du directeur régional en tant qu'elle confirmait la décision de l'inspecteur du travail exigeant la modification desdites dispositions ;

En ce qui concerne les articles 3-9-1 à 3-9-6 :

Considérant que les articles 3-9-1 à 3-9-6 du règlement intérieur litigieux sont relatifs à l'exercice du droit de grève par les salariés de l'entreprise ; que de telles dispositions sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur tel qu'il est défini par l'article L.122-

34 précité du code du travail ; que, dès lors, la société requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a rejeté ses conclusions tendant à l'annulation de la décision du directeur régional en tant qu'elle confirme la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait desdites dispositions ;

En ce qui concerne le recours du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

Considérant, en premier lieu, que l'article 2-1 relatif aux vestiaires et armoires individuels, du règlement intérieur litigieux dispose, en son quatrième alinéa que : "la direction se réserve le droit de faire ouvrir à tout moment, en présence de l'intéressé, les armoires et vestiaires afin d'en contrôler l'état et le contenu. En cas d'absence de l'intéressé, elle pourra faire ouvrir le vestiaire en présence d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité d'établissement" ; qu'en dehors des opérations périodiques de nettoyage prévues par le dernier alinéa de l'article R. 232-24 du code du travail, et dont les salariés intéressés doivent être prévenus à l'avance, l'employeur ne peut faire procéder au contrôle de l'état et du contenu des vestiaires ou armoires individuelles, en présence des intéressés sauf cas d'empêchement exceptionnel, que si ce contrôle est justifié par les nécessités de l'hygiène ou de la sécurité ; que, faute de contenir cette précision, les dispositions précitées du règlement intérieur excèdent l'étendue des restrictions qui peuvent être légalement apportées sur ce point aux droits des personnes ;

Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions de l'article 3-3-3, relatives aux congés payés, concernent l'exécution du contrat de travail et ne peuvent légalement figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise ;

Considérant, en troisième lieu, que le premier alinéa de l'article 3-3-4 du règlement intérieur litigieux énonce que "l'utilisation d'un crédit d'heures rémunérées dont disposent légalement les représentants élus du personnel et les représentants syndicaux doit être en rapport avec les activités qui les justifient. Un contrôle peut être exercé, a posteriori, par l'employeur" ; que de telles dispositions, qui concernent les modalités de la représentation des salariés et de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise sont étrangères au champ d'application du règlement intérieur ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est fondé à soutenir que c'est à tort que, par l'article 1er du jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du directeur régional du travail et de l'emploi en tant qu'elle confirmait les décisions de l'inspecteur du travail exigeant la modification de l'article 2-1 et le retrait des articles 3-3-3 et 3-3-4, alinéa 1, du règlement intérieur établi par la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" ;

DECIDE :

Article 1er : L'article 1er du jugement du tribunal administratif de Paris en date du 14 mai 1985 est annulé. L'article 2 du même jugement est annulé en tant qu'il rejette les conclusions de la demande de la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" tendant à l'annulation de la décision du directeur régional du travail et de l'emploi d'Ile-de-France en date du 1er février 1984 en tant qu'elle confirme la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait de l'article 3-7-1-1 du règlement intérieur établi par la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT". La décision susmentionnée du directeur régional est annulée en tant qu'elle confirme la décision de l'inspecteur du travail exigeant le retrait de l'article 3-7-1-1 du règlement intérieur.

Article 2 : Le surplus des conclusions de la demande présentée au tribunal administratif par la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" est rejeté.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la Société Anonyme "COMPTOIR LYON ALEMAND LOUYOT" et au ministre des affaires sociales et de l'emploi.

FICHE N° 8 – LE POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR L'évolution du contrat de travail

Méthodologie : Commentaire d'arrêt

Lire l'arrêt et répondre aux questions : Soc. 15 mai 2007, publié au bulletin

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 11 janvier 2006), que M. X... a été engagé en qualité de chef des ventes le 3 avril 1999 par la société Dell anciennement dénommée Dell Computer, le lieu de l'activité étant fixé à Montpellier et son contrat de travail contenant une clause de mobilité sur l'ensemble de la France ; qu'il a rejoint le site de Rueil-Malmaison à compter du 1er octobre 2002 ; que l'employeur lui a proposé le 10 février 2003 de le nommer responsable de comptes régional senior, le salarié devant exercer ses fonctions dans l'ensemble de la région Provence Alpes Côte d'Azur avec une domiciliation dans le département des Bouches-du-Rhône ; qu'il a été licencié le 6 mars 2003 à la suite de son refus et a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que dans un contrat de travail comportant une clause de mobilité dont la délimitation géographique est l'ensemble du territoire national, l'obligation de domiciliation du salarié dans son secteur d'affectation, c'est-à-dire le fait d'avoir un logement de fonction à proximité du lieu de travail, est inhérente à la mobilité contractuellement acceptée par le salarié ; qu'en considérant dès lors que la demande de la société Dell tendant à ce que M. X... séjourne dans le département dans lequel il était affecté s'analysait en une modification de son contrat de travail qui comportait pourtant une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, la cour d'appel a violé les articles L. 120-4, L. 121-1 et L. 122-4 du code du travail ;

2 / qu'en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, l'employeur peut soit renoncer à la modification envisagée soit procéder au licenciement du salarié ; que dans cette dernière hypothèse, il appartient au juge prud'homal d'apprécier si le motif de la modification était justifié et si le salarié avait une raison légitime de refuser ; qu'en considérant ainsi que le licenciement de M. X... consécutif à son refus d'accepter la modification de son contrat de travail aurait été nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans rechercher si la modification demandée était justifiée au regard du contexte, la cour d'appel a méconnu son office et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-2, L. 120-4, L. 121-1, L. 122-4 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas mis en oeuvre la clause de mobilité mais qu'il entendait imposer au salarié l'obligation de fixer sa résidence dans le département des Bouches-du-Rhône ; qu'elle en a exactement déduit, sans être tenue d'effectuer une recherche qui ne lui était pas demandée, que le salarié était fondé à refuser une telle modification de son contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Questions :

1. Indiquez les faits et la procédure en terminant par la solution donnée par la Cour d'appel (2 points)
 2. S'agit-il d'un arrêt de cassation, de rejet ? Pourquoi (1 point)
 3. Qui est le demandeur au pourvoi ? Combien de branches le pourvoi contient-il ? (2 points)
 4. Quels sont les arguments sur lesquels s'appuie le demandeur au pourvoi ? (4 points)
 5. Comment comprenez vous la phrase suivante « *la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas mis en œuvre la clause de mobilité mais qu'il entendait imposer au salarié l'obligation de fixer sa résidence dans le département des Bouches du Rhône* » ? (3 points)
 6. Pourquoi, selon la Cour de cassation, la Cour d'appel en a-t-elle déduit que le salarié était fondé à refuser la modification de son contrat de travail ? (2 points)
 7. Quelle(s) différence(s) voyez-vous entre une clause de mobilité et une clause de résidence ? (2 points)
 8. Sur quel principe la solution retenue dans cet arrêt est-elle fondée ? (2 points)
 9. L'arrêt est-il conforme à la jurisprudence antérieure ? (2 points)
- * barème donné à titre indicatif*

FICHE N° 9 – LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A L’INITIATIVE DU SALARIE

METHODOLOGIE : LECTURE D’ARRETS

1. LA PRISE D’ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Exercice : Lire l’arrêt et répondre aux questions

Doc. n° 1 - Soc. 27 septembre 2006, n° de pourvoi : 05-40414, publié au bulletin

Attendu que M. X... a été engagé par la SA Dupessey par contrat à durée indéterminée à effet du 30 mars 1998 en qualité de conducteur routier ; qu'il a notifié le 20 juillet 1998 à son employeur la rupture de son contrat de travail en invoquant l'absence de paiement des heures supplémentaires effectuées ;

Sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches, et sur le second moyen, pris en sa première branche :

Attendu qu'il n' y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le second moyen, pris en sa seconde branche :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Nîmes, 18 novembre 2004) de l'avoir condamnée à payer à M. X... la somme de 1 219,59 euros à titre de dommages-intérêts en raison du fait qu'il avait mentionné comme motif de rupture sur l'attestation de l'employeur pour l'ASSEDIC la démission , alors, selon le moyen, que l'erreur de mention sur l'attestation ASSEDIC n'ouvre droit à des dommages-intérêts au profit du salarié que s'il apparaît que, lors de l'établissement de ladite attestation, l'employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du caractère erroné de la mention par lui apposée sur le document ; qu'en l'espèce , le salarié avait, par courrier du 20 juillet 1998, pris acte de la rupture de son contrat pour défaut prétendu de paiement d'heures supplémentaires ; que l'employeur, auquel le salarié n'avait jamais rien réclamé, ni même ne l'avait informé d'un dépassement d'heures ni obtenu son accord à cette fin -en dépit de règles internes impératives en ce sens- avait en conséquence estimé être en présence d'une démission ; qu'en reprochant à la société Dupessey d'avoir ainsi qualifié la rupture dans l'attestation ASSEDIC en dépit des reproches adressés par le salarié dans le courrier du 20 juillet 1998, sans autrement caractériser la conscience de l'employeur du bien fondé des griefs énoncés par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

Mais attendu que l'employeur doit faire figurer sur l'attestation qu'il doit remplir pour l'Assedic en application de l'article R. 351-5 du code du travail le motif exact de la rupture du contrat de travail, tel qu'il ressort de la prise d'acte du salarié ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que la cause de la rupture n'était pas la démission mais la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail en raison du non-paiement d'heures supplémentaires, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :
Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société Dupessey à verser au salarié une certaine somme au titre de l'article L. 324-11-1 du code du travail, l'arrêt énonce qu'il y a lieu de faire droit à la demande fondée sur cet article ;

Qu'en statuant ainsi, sans motiver sa décision, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du teste susvisé

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que l'arrêt a condamné la société Dupessey à payer à M. X... la somme de 53 529,37 francs sur le fondement de l'article L. 324-11-1 du code du travail, l'arrêt rendu le 18 novembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Questions :

Après avoir élaborer une fiche de jurisprudence, répondez aux questions suivantes :

- 1) Que signifie « arrêt publié au bulletin » . Quelle différence faites-vous avec un arrêt inédit ?
- 2) Combien l'arrêt comporte-t-il de pourvois ? Combien de branches comportent chacun des pourvois ? Sur quel(s) pourvoi(s) et quel(le)(s), l'arrêt se prononce-t-il ?
- 3) S'agit-il d'un arrêt de renvoi ou de cassation ? Justifiez votre réponse.
- 4) Quels sont les faits à l'origine du problème de droit ?
- 5) Précisez le problème de droit
- 6) Quelle est la solution retenue par la Cour d'appel ?
- 7) Quelle est l'argumentation défendue par le demandeur au pourvoi ?
- 8) Quelle différence faites vous entre la rupture du contrat de travail, la prise d'acte de la rupture, la démission et le licenciement
- 9) Quel est le principal intérêt de cet arrêt ?
- 10) S'agit-il un arrêt de revirement ? Comment s'inscrit-il dans l'évolution de la jurisprudence ?

FICHE N° 9 : LE LICENCIEMENT

LECTURE D'ARRETS :

Exercices : pour chacun des arrêts reproduits, indiquez

1. Le motif de licenciement invoqué par l'employeur
2. La solution retenue par la cour d'appel, sa justification
3. La nature du contrôle opéré par la cour de cassation

Doc. n° 1- Soc. 9 juillet 2008, N° de pourvoi: 07-40386

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., qui avait été engagée le 24 octobre 1996 par la société Infosys France en qualité de technicienne informatique, a été licenciée pour faute grave le 15 novembre 2002 pour insubordination, refus d'occuper un poste de " hot line ", refus de suivre un stage d'informatique et retards et absences non autorisés ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande d'indemnités au titre de la rupture, alors, selon le moyen, que le refus par le salarié d'une affectation, le fait de quitter une formation et deux absences de 2 heures justifiées par le souci de la défense de ses droits ne constituent pas une faute grave, spécialement en l'absence de preuve de désorganisation de l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour décider que le licenciement de Mme X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a retenu que la salariée avait refusé une affectation d'assistante hot line, qu'elle avait refusé une formation à laquelle elle s'était finalement rendue et qu'elle avait quittée, et qu'elle s'était absentée de son travail pendant 2 heures, deux jours de suite ; que Mme X..., dont l'ancienneté était de six années, avait fait valoir que l'entreprise n'avait pas été désorganisée, et qu'elle s'était absentée pour se rendre à l'inspection du travail et au conseil de prud'hommes afin d'obtenir des renseignements en vue de faire valoir ses droits ; qu'en décidant dans ces circonstances qu'une faute grave était caractérisée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-8 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la salariée avait refusé une affectation correspondant à ses fonctions et avait interrompu une formation mise en place par l'employeur, a pu décider que ce comportement caractérisait une insubordination constitutive d'une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Doc. n° 2- Soc. 27 mai 2008, N° de pourvoi: 07-41110

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 21 décembre 2006), que M. X..., engagé le 15 décembre 2002 par l'association Centre socio-culturel Maison pour tous La Mède (La Maison pour tous) en qualité de moniteur d'équitation, a été licencié pour faute grave le 12 juillet 2004 ; que la lettre de licenciement lui reproche d'avoir entretenu une liaison avec une de ses élèves mineures, âgée de 17 ans ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir jugé que les faits qui lui sont reprochés avaient constitué un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, alors, selon le moyen :

1°/ que chacun a droit au respect de sa vie privée ; qu'il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise, qu'un tel trouble ne peut être constitué par un simple risque ; que, dès lors, les réactions négatives de certains adhérents ou parents d'adhérents ne pouvaient, en l'absence de tout désistement ou départ avéré des adhérents, constituer un trouble caractérisé ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 9 du code civil, L. 121-2 et L. 122-14-3 du code du travail ;

2°/ que, de même, les éléments purement subjectifs relatifs à un "malaise", à des "comportements ambigus" ou des "situations équivoques", et à la mise en cause de l'impartialité d'un moniteur d'équitation par certains de ses élèves, ne pouvaient, en l'absence d'"éléments concrets, constituer un trouble objectif ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a derechef violé les articles 9 du code civil, L. 121-2 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué par le moyen, la cour d'appel qui a constaté que M. X..., chargé de l'encadrement de mineurs, avait, à l'occasion de son travail, entretenu une liaison avec une de ses élèves âgée de 17 ans et qu'il avait ensuite fait preuve à son égard de favoritisme, au détriment des autres jeunes qui lui étaient confiés, a ainsi fait ressortir qu'il avait manqué à ses obligations professionnelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Doc. n° 3 - Soc. 24 septembre 2008, n° de pourvoi: 06-46517

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 19 octobre 2006), que M. X..., engagé le 27 novembre 1995 en qualité de directeur financier par l'association Transad 92 aux droits de laquelle vient l'association Transport adapté des Yvelines, a été licencié pour faute grave le 5 septembre 2002 ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes et d'avoir jugé son licenciement fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des articles L. 122-6 et suivants du code du travail, 9 du code de procédure civile et 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, que la preuve de la faute grave ne peut résulter que de faits réels et incontestables et qu'il appartient à l'employeur, qui a la charge de la preuve, de vérifier la véracité des faits allégués ; qu'au cas présent, la cour d'appel qui constate que l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave, accusé de harcèlement sexuel sur la seule déclaration de la plaignante, Mme Y..., et sur les attestations de son propre père et d'un de ses amis, rapportant toutes deux les confidences de la jeune fille, ne pouvait en l'absence de toute enquête approfondie et contradictoire, décider que le licenciement était justifié sans violer les articles susvisés ;

2°/ qu'en s'abstenant de constater en présence des liens d'amitié existant entre lui et Mme Y... que les attentions qu'il lui avait manifestées aient été perpétrées dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles à son profit comme l'alléguait Mme Y..., la cour d'appel n'a pas caractérisé un harcèlement sexuel commis par le salarié et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L 122-46 du code du travail, ensemble l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

3°/ qu'il incombe au juge de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement ; qu'au cas présent, faute de rechercher la véritable cause du licenciement et vérifier si celui-ci n'avait pas en réalité un seul caractère économique puisqu'il n'a pas été remplacé dans son poste, comme il l'avait expressément et précisément indiqué, la cour d'appel n'a pas exercé les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail et a ainsi violé ce texte ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que M. X..., cadre, avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression ; qu'en l'état de l'ensemble de ces motifs, elle a caractérisé un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave qu'elle a estimé être la cause du licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

FICHE N° 10 – REVISION

Sujet d'examen février 2011

Durée de l'épreuve : 2 heures

Lire l'arrêt et répondre aux questions suivantes :

Soc. 30 novembre 2010

Vu les articles L. 1232-1, L. 1232-6, L. 1234-1 et L. 1235-5 du code du travail

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Millet a été engagé par Mme Lehwald en qualité de serveur, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 8 juillet 2005, rompu le 10 janvier 2006 ;

Attendu que pour débouter M. Millet de ses demandes de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le courrier que lui avait envoyé son employeur le 10 janvier 2006, lui adressant son dernier bulletin de salaire et son attestation Assedic, et l'informant de ce que son reçu pour solde de tout compte était tenu à sa disposition, ne constituait pas une lettre de licenciement ;

Attendu, cependant, que le fait par l'employeur d'adresser, à son salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, son dernier bulletin de salaire et son attestation Assedic, et de l'informer que son reçu pour solde de tout compte est tenu à sa disposition, s'analyse en un licenciement non motivé et, par conséquence, privé de toute cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. Millet de ses demandes en dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 28 mars 2008 , entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne Mme Froment, ès qualités, aux dépens ;

Questions :

1. Indiquez les faits en les qualifiant (1 point)
2. Quel est le problème de droit posé à la cour e cassation ? (2 points)
3. Quelle est la solution retenue par la Cour de cassation ? (2 points)
4. Quelle est la motivation de l'arrêt de la cour de cassation ? Pourquoi ? Sur quels arguments la Cour de cassation se fonde-t-elle ? (5 points)
5. Quelle pourrait être la solution retenue par la Cour d'appel de renvoi ? (1 point)
6. Rappelez la procédure applicable au licenciement. (2 points).
Quelle en est la sanction ? (2 points)
7. Plus généralement, qu'entend-on par cause réelle et sérieuse de licenciement ? (3 points)
Dans l'affaire commentée, quel rapport faites- vous entre le défaut de cause réelle et sérieuse et non-respect de la procédure (2 points)

TABLE DE CONCORDANCE (EXTRAIT)

Ancienne réf. Texte Nouvelle réf.

L115-1, alinéas 1 et 2 Code du travail L6211-1
 L115-1, alinéa 2 phrase 1 et alinéa 3 phrase 2 Code du travail L6211-2
 L115-1, alinéa 3 phrase 1 Code du travail L6221-1
 L115-1, alinéa 3 phrase 3 Code du travail L6211-5
 L115-1, alinéas 4 et 5 Code du travail L6232-6
 L115-1, alinéa 4 et alinéa 6 phrase 1 Code du travail L6232-8
 L115-1, alinéa 7 Code du travail L6232-9
 L115-1, alinéa 8 Code du travail L6232-10
 L115-1, alinéa 6 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6232-23
 L115-2, alinéa 1 Code du travail L6222-7
 L115-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L6222-14
 L115-2, alinéa 2 phrases 1 et 2 et phrase 3 Code du travail L6222-8
 L115-2, alinéas 4 à 9 Code du travail L6222-9
 L115-2, alinéa 10 Code du travail L6222-10
 L115-2, alinéa 12 Code du travail L6222-19
 L115-2, alinéas 13 à 15 Code du travail L6222-15
 L115-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail R6211-6
 L115-2, D alinéa 3 Code du travail D6222-20
 L115-2, alinéa 2 phrases 3 et 4 Code du travail R6222-10
 L115-2, alinéa 10 Code du travail R6222-46
 L115-2, alinéa 12 Code du travail R6222-23
 L115-2, alinéa 11 Code du travail R6222-12
 L115-2-1 Code du travail R6233-58
 L115-3 Code du travail L6222-13
 L116-1, alinéa 1 Code du travail L6231-1
 L116-1, alinéa 2 Code du travail R6231-1
 L116-1-1, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L6231-2
 L116-1-1, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L6231-3
 L116-1-1, alinéa 4 Code du travail L6231-4
 L116-2, alinéa 1 Code du travail L6232-1
 L116-2, alinéa 4 phrases 1 et 2 Code du travail L6232-2
 L116-2, alinéa 4 phrase 4 Code du travail L6232-7
 L116-2, alinéa 5 début Code du travail L6232-3
 L116-2, alinéa 5 Code du travail L6232-11
 L116-2, alinéa 2 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6232-2
 L116-2, alinéa 2 phrase 2 et phrase 3 Code du travail R6232-13
 L116-2, alinéa 2 phrases 3 et 4 Code du travail R6232-1
 L116-2, alinéa 4 phrase 3 Code du travail R6232-4
 L116-3, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail L6233-8
 L116-3, alinéa 2 Code du travail L6233-9
 L116-3, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6233-52
 L116-3, alinéa 3 Code du travail R6233-53
 L116-4, alinéa 1 Code du travail L6252-1
 L116-4, alinéa 2 Code du travail L6252-2
 L116-4, alinéas 3 et 4 Code du travail L6252-3
 L116-4, alinéa 2 Code du travail R6252-3
 L116-5, alinéa 1 Code du travail L6233-3
 L116-5, alinéa 2 phrase 1 Code du travail L6233-4
 L116-5, alinéa 3 Code du travail L6233-5
 L116-5, alinéa 1 Code du travail R6211-6
 L116-5, alinéa 2 phrase 2 Code du travail R6233-21
 L116-6, alinéas 1 et 2 Code du travail L6233-6
 L116-6, alinéa 3 Code du travail L6233-7
 L116-7, alinéa 1 Code du travail L6234-1
 L116-7, alinéa 1 Code du travail L6232-4

Ancienne réf. Texte Nouvelle réf.

L115-1, alinéas 1 et 2 Code du travail L6211-1
 L115-1, alinéa 2 phrase 1 et alinéa 3 phrase 2 Code du travail L6211-2
 L115-1, alinéa 3 phrase 1 Code du travail L6221-1
 L115-1, alinéa 3 phrase 3 Code du travail L6211-5
 L115-1, alinéas 4 et 5 Code du travail L6232-6
 L115-1, alinéa 4 et alinéa 6 phrase 1 Code du travail L6232-8
 L115-1, alinéa 7 Code du travail L6232-9
 L115-1, alinéa 8 Code du travail L6232-10
 L115-1, alinéa 6 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6232-23
 L115-2, alinéa 1 Code du travail L6222-7
 L115-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L6222-14
 L115-2, alinéa 2 phrases 1 et 2 et phrase 3 Code du travail L6222-8
 L115-2, alinéas 4 à 9 Code du travail L6222-9
 L115-2, alinéa 10 Code du travail L6222-10
 L115-2, alinéa 12 Code du travail L6222-19
 L115-2, alinéas 13 à 15 Code du travail L6222-15
 L115-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail R6211-6
 L115-2, D alinéa 3 Code du travail D6222-20
 L115-2, alinéa 2 phrases 3 et 4 Code du travail R6222-10
 L115-2, alinéa 10 Code du travail R6222-46
 L115-2, alinéa 12 Code du travail R6222-23
 L115-2, alinéa 11 Code du travail R6222-12
 L115-2-1 Code du travail R6233-58
 L115-3 Code du travail L6222-13
 L116-1, alinéa 1 Code du travail L6231-1
 L116-1, alinéa 2 Code du travail R6231-1
 L116-1-1, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L6231-2
 L116-1-1, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L6231-3
 L116-1-1, alinéa 4 Code du travail L6231-4
 L116-2, alinéa 1 Code du travail L6232-1
 L116-2, alinéa 4 phrases 1 et 2 Code du travail L6232-2
 L116-2, alinéa 4 phrase 4 Code du travail L6232-7
 L116-2, alinéa 5 début Code du travail L6232-3
 L116-2, alinéa 5 Code du travail L6232-11
 L116-2, alinéa 2 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6232-2
 L116-2, alinéa 2 phrase 2 et phrase 3 Code du travail R6232-13
 L116-2, alinéa 2 phrases 3 et 4 Code du travail R6232-1
 L116-2, alinéa 4 phrase 3 Code du travail R6232-4
 L116-3, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail L6233-8
 L116-3, alinéa 2 Code du travail L6233-9
 L116-3, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail R6233-52
 L116-3, alinéa 3 Code du travail R6233-53
 L116-4, alinéa 1 Code du travail L6252-1
 L116-4, alinéa 2 Code du travail L6252-2
 L116-4, alinéas 3 et 4 Code du travail L6252-3
 L116-4, alinéa 2 Code du travail R6252-3
 L116-5, alinéa 1 Code du travail L6233-3
 L116-5, alinéa 2 phrase 1 Code du travail L6233-4
 L116-5, alinéa 3 Code du travail L6233-5
 L116-5, alinéa 1 Code du travail R6211-6
 L116-5, alinéa 2 phrase 2 Code du travail R6233-21
 L116-6, alinéas 1 et 2 Code du travail L6233-6
 L116-6, alinéa 3 Code du travail L6233-7
 L116-7, alinéa 1 Code du travail L6234-1
 L116-7, alinéa 1 Code du travail L6232-4
 L117-18, alinéa 2 Code du travail L6225-3
 L117 BIS-1, phrase 1 Code du travail abrogé
 L117 BIS-1, phrase 2 Code du travail L6222-23
 L117 BIS-2 Code du travail L6222-24
 L117 BIS-3 Code du travail L6222-25
 L117 BIS-4 Code du travail L6222-26
 L117 BIS-5, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L6222-34
 L117 BIS-5, alinéa 1 phrases 2 et 3 Code du travail L6222-35
 L117 BIS-5, alinéa 2 Code du travail L6222-36
 L117 BIS-6, phrase 1 et phrase 2 Code du travail L6222-33
 L117 BIS-6, phrase 1 Code du travail L6222-31
 L117 BIS-7 Code du travail L6222-32

L117 BIS-6, phrase 1 Code du travail R6211-6
 L117 BIS-8, alinéa 1 Code du travail D6222-42
 L117 BIS-8, alinéa 2 Code du travail D6222-43
 L118-1, alinéa 1 Code du travail L6211-3
 L118-1, alinéa 10 Code du travail D6211-2
 L118-1, alinéas 2 à 9 Code du travail D6211-1
 L118-1-1, Code du travail L6331-4
 L118-1-1, Code du travail L6331-25
 L118-2, alinéa 1 Code du travail L6241-2
 L118-2, alinéa 2 Code du travail L6241-4
 L118-2-1 Code du travail L6241-5
 L118-2-2, alinéa 1 Code du travail L6241-2
 L118-2-2, alinéas 2 à 4 et alinéa 6 Code du travail L6241-8
 L118-2-2, alinéa 7 Code du travail L6241-9
 L118-2-2, alinéa 8 Code du travail L6241-10
 L118-2-2, alinéa 9 Code du travail L6232-11
 L118-2-2, alinéa 9 et alinéa 10 phrase 1 et alinéa Code du travail L6233-1
 L118-2-2, alinéa 11 phrase 2 Code du travail L6241-11
 L118-2-2, alinéa 11 phrase 2 Code du travail L6241-12
 L118-2-2, alinéa 5 Code du travail R6241-21
 L118-2-2, alinéa 7 phrase 1 Code du travail R6211-6
 L118-2-2, alinéa 8 Code du travail R6241-20
 L118-2-2, alinéa 9 Code du travail D6232-17
 L118-2-2, alinéa 9 Code du travail R6232-5
 L118-2-2, alinéa 11 phrase 2 Code du travail R6211-6
 L118-2-3, alinéa 6 phrase 1 Code du travail R6241-16
 L118-2-3, alinéa 6 phrase 2 Code du travail R6241-17
 L118-2-3, alinéas 2 à 5 Code du travail R6241-11
 L118-2-4, alinéa 1 à alinéa 3 Code du travail L6242-1
 L118-2-4, alinéas 4 à 6 Code du travail L6242-2
 L118-2-4, alinéa 8 Code du travail L6242-3
 L118-2-4, alinéa 9 Code du travail L6242-6
 L118-2-4, alinéa 1 Code du travail R6242-1
 L118-2-4, alinéa 2 Code du travail R6242-4
 L118-2-4, alinéa 3 Code du travail R6242-6
 L118-2-4, alinéas 4 à 6 Code du travail R6242-2
 L118-2-4, alinéa 7 Code du travail R6242-3
 L118-2-4, alinéa 10 phrase 1 Code du travail R6242-13
 L118-2-4, alinéa 10 phrase 1 Code du travail R6242-14
 L118-3, alinéa 1 Code du travail L6241-7
 L118-3, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L6241-2
 L118-3-1 Code du travail L6241-3
 L118-3-2, alinéa 1 Code du travail L6241-6
 L118-3-2, alinéa 2 Code du travail L6241-12
 L118- Code du travail R6233-8
 L118-5 Code du travail L6243-2
 L118-5 alinéa 1 Code du travail D6243-5
 L118-6, alinéa 1 Code du travail L6243-2
 L118-6, alinéas 2 à 4 Code du travail L6243-3
 L118-6, Code du travail L6261-1
 L118-7, alinéas 1 et 2 Code du travail L6243-1
 L118-7, alinéa 3 et alinéas 4 et 5 Code du travail L6243-4
 L118-7, alinéa 3 Code du travail R6211-6
 L119-1, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L6251-1
 L119-1, alinéa 4 et 5 Code du travail abrogé
 L119-1, alinéa 6 Code du travail abrogé
 L119-1, alinéa 1 Code du travail R6251-2
 L119-1, alinéa 2 Code du travail R6251-3
 L119-1-1, alinéa 1 phrase 1 et alinéa 5 Code du travail L6252-4
 L119-1-1, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L6252-5
 L119-1-1, alinéa 2 phrases 1 et 2 Code du travail L6242-4
 L119-1-1, alinéa 3 Code du travail L6242-5
 L119-1-1, alinéa 4 Code du travail L6252-7
 L119-1-1, alinéas 6 et 7 Code du travail L6252-10
 L119-1-1, alinéa 8 Code du travail L6252-11
 L119-1-1, alinéa 2 phrase 3 Code du travail R6242-17
 L119-1-2, alinéas 1 à 3 et alinéa 7 Code du travail L6252-4
 L119-1-2, alinéa 4 Code du travail L6252-6
 L119-1-2, alinéa 5 Code du travail L6252-8
 L119-1-2, alinéa 6 Code du travail L6252-9
 L119-1-2, alinéa 7 phrases 1 à 3 et alinéas 8 et 9 Code du travail L6252-12
 L119-1-2, alinéa 4 Code du travail R6252-6
 L119-1-2, alinéa 7 phrase 4 Code du travail R6252-7
 L119-1-3 Code du travail L6233-2
 L119-2, alinéa 1 Code du travail L6211-4
 L119-2, alinéa 2 Code du travail abrogé
 L119-3 Code du travail abrogé
 L119-4, alinéa 1 Code du travail L6241-2
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6211-5
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-3
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-6
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-14
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-17
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-22
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-33
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6222-36
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6232-11
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6242-4
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6243-6
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6224-8
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6225-8
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6223-9
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6231-5
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6233-10
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6241-12
 L119-4, alinéa 2 Code du travail L6252-13
 L119-4, alinéa 4 Code du travail L6261-2
 L119-4, alinéa 5 Code du travail abrogé
 L119-4, alinéa 1 Code du travail R6211-6
 L119-4, alinéa 3 Code du travail R6211-6
 L119-5, phrase 1 Code du travail L6222-37
 L119-5, phrase 2 Code du travail L6222-38
 L120-1 Code du travail L1111-1
 L120-1 Code du travail L1211-1
 L120-2 Code du travail L1121-1
 L120-3 Code du travail L8221-6
 L120-4 Code du travail L1222-1
 L121-1, alinéa 1 Code du travail L1221-1
 L121-1, alinéas 2 à 5 Code du travail L1221-3
 L121-2 Code du travail abrogé
 L121-3 Code du travail L1221-5
 L121-4 Code du travail abrogé
 L121-5 Code du travail L1221-2
 L121-6, Code du travail L1221-6
 L121-6, Code du travail L1222-2
 L121-6-1 Code du travail L1221-7
 L121-7, Code du travail L1221-8
 L121-7, Code du travail L1222-3
 L121-8, Code du travail L1221-9
 L121-8, Code du travail L1222-4
 L121-9, alinéa 1 et alinéas 2 et 3 Code du travail L1222-5
 L121-9, alinéa 1 Code du travail D1222-1
 L121-10 Code du travail L1221-4
 L122-1, alinéa 1 Code du travail L1242-1
 L122-1, alinéa 2 Code du travail L1242-2
 L122-1-1 Code du travail L1242-2
 L122-1-1-1 Code du travail L1246-1
 L122-1-2, I alinéa 1 et III Code du travail L1242-7
 L122-1-2, I alinéa 2 Code du travail L1243-13
 L122-1-2, II Code du travail L1242-8
 L122-2, alinéas 1 à 3 Code du travail L1242-3
 L122-2, alinéa 4 et alinéa 5 phrase 2 Code du travail L1242-7
 L122-2, alinéa 5 phrase 1 et phrase 2 Code du travail L1243-13
 L122-2, alinéa 5 phrase 2 Code du travail L1242-8
 L122-2, alinéa 5 phrase 2 Code du travail L1244-4
 L122-2-1 Code du travail L1242-5
 L122-3 Code du travail L1242-6
 L122-3, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L4154-1
 L122-3, alinéa 3 phrase 1 Code du travail D1242-4
 L122-3, alinéa 3 phrase 2 Code du travail D1242-5
 L122-3-1, alinéas 1 à 10 Code du travail L1242-12
 L122-3-1, alinéa 11 Code du travail L1242-13
 L122-3-2 Code du travail L1242-10
 L122-3-3, alinéa 1 Code du travail L1242-14
 L122-3-3, alinéa 2 Code du travail L1242-15
 L122-3-3, alinéas 3 et 4 Code du travail L1242-16
 L122-3-4, alinéa 1 et alinéa 2 phrase 1 et alinéa 3 Code du travail L243-8
 L122-3-4, alinéa 2 phrases 2 à 4 Code du travail L1243-9
 L122-3-4, alinéas 4 à 8 Code du travail L1243-10
 L122-3-4-1 Code du travail L1243-4
 L122-3-5 Code du travail L1243-6
 L122-3-6 Code du travail L1243-5
 L122-3-7, alinéa 1 Code du travail L1242-9

L122-3-7, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L1243-7
L122-3-8, alinéa 1 Code du travail L1243-1
L122-3-8, alinéa 2 Code du travail L1243-2
L122-3-8, alinéa 3 Code du travail L1243-4
L122-3-8, alinéa 4 Code du travail L1243-3
L122-3-9 Code du travail L1242-11
L122-3-10, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L1243-11
L122-3-10, alinéa 2 Code du travail L1244-1
L122-3-11, alinéa 1 Code du travail L1244-3
L122-3-11, alinéas 2 et 3 Code du travail L1244-4
L122-3-12 Code du travail L1242-4
L122-3-13, alinéa 1 Code du travail L1245-1
L122-3-13, alinéa 2 phrase 1 et phrase 3 Code du travail L1245-2
L122-3-13, alinéa 2 phrase 2 Code du travail R1245-1
L122-3-14 Code du travail L1241-1
L122-3-15 Code du travail L1244-2
L122-3-16 Code du travail L1247-1
L122-3-16, phrase 2 Code du travail R1247-1
L122-3-17 Code du travail L1243-12
L122-3-17-1 Code du travail L1242-17
L122-3-18 Code du travail non repris
L122-3-19 Code du travail non repris
L122-3-20 Code du travail non repris
L122-4 Code du travail L1231-1
L122-5 Code du travail L1237-1
L122-6 Code du travail L1234-1
L122-7 Code du travail L1234-2
L122-8, alinéa 1 et alinéa 3 phrase 1 Code du travail L1234-5
L122-8, alinéa 2 Code du travail L1234-4
L122-8, alinéa 3 phrase 2 Code du travail L1234-6
L122-9 Code du travail L1234-9
L122-9-1 Code du travail L1234-13
L122-10, Code du travail L1234-8
L122-10, Code du travail L1234-11
L122-11 Code du travail L1234-14
L122-12, alinéa 1 Code du travail L1234-7
L122-12, alinéa 1 Code du travail L1234-10
L122-12, alinéa 1 Code du travail L1234-12
L122-12, alinéa 2 Code du travail L1224-1
L122-12-1 Code du travail L1224-2
L122-13 Code du travail L1237-2
L122-14, alinéa 1 phrases 1 et 2 Code du travail L1232-2
L122-14, alinéa 1 phrases 1 et 2 Code du travail L1233-11
L122-14, alinéa 1 phrase 3 Code du travail L1232-3
L122-14, alinéa 1 phrase 3 Code du travail L1233-12
L122-14, alinéa 2 phrases 1 et 2 et phrase 4 Code du travail L1232-4
L122-14, alinéa 2 phrase 3 Code du travail L1232-7
L122-14, alinéa 2 phrases 1 et 2 et phrase 4 Code du travail L1233-13
L122-14, alinéa 3 Code du travail L1233-38
L122-14, alinéa 2 phrase 2 Code du travail D1232-5
L122-14-1, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L1234-3
L122-14-1, alinéas 1 et 2 Code du travail L1232-6
L122-14-1, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L1233-15
L122-14-1, alinéa 1 et alinéa 5 Code du travail L1233-39
L122-14-1, alinéa 4 Code du travail L1233-59
L122-14-2, alinéa 1 Code du travail L1232-6
L122-14-2, alinéa 2 phrase 1 et alinéa 3 Code du travail L1233-16
L122-14-2, alinéa 2 phrase 1 et alinéa 3 Code du travail L1233-42
L122-14-2, alinéa 2 phrase 2 Code du travail L1233-17
L122-14-2, alinéa 2 phrase 2 Code du travail L1233-43
L122-14-3, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1232-1
L122-14-3, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1233-2
L122-14-3, alinéa 1 phrase 1 et alinéa 2 Code du travail L1235-1
L122-14-3, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L1235-9
L122-14-4, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1235-2
L122-14-4, alinéa 1 phrases 2 et 3 Code du travail L1235-3
L122-14-4, alinéa 1 phrases 4 et 5 Code du travail L1235-11
L122-14-4, alinéa 2 phrases 1 et 2 Code du travail L1235-4
L122-14-4, alinéa 2 phrase 3 Code du travail abrogé
L122-14-4, alinéa 3 phrase 1 Code du travail L1235-12
L122-14-4, alinéa 3 phrase 2 Code du travail L1235-13
L122-14-4, alinéa 2 phrases 4 et 5 Code du travail R1235-1
L122-14-5 Code du travail L1235-5
L122-14-5, Code du travail L1235-14
L122-14-7, alinéa 1 Code du travail L1231-2
L122-14-7, alinéa 2 Code du travail L1231-3
L122-14-7, alinéa 3 Code du travail L1231-4
L122-14-8 Code du travail L1231-5
L122-14-9 Code du travail non repris
L122-14-10 Code du travail non repris
L122-14-11 Code du travail L1237-1
L122-14-11 Code du travail L1224-4
L122-14-11 Code du travail L1231-6
L122-14-11 Code du travail L1232-5
L122-14-11 Code du travail L1232-6
L122-14-11 Code du travail L1233-14
L122-14-11 Code du travail L1233-18
L122-14-11 Code du travail L1233-38
L122-14-11 Code du travail L1233-44
L122-14-11 Code du travail L1233-59
L122-14-11 Code du travail L1234-18
L122-14-11 Code du travail L1235-6
L122-14-11 Code du travail L1235-9
L122-14-11 Code du travail L1235-17
L122-14-11 Code du travail L1237-2
L122-14-12 Code du travail L1237-4
L122-14-13, alinéa 1 Code du travail L1237-9
L122-14-13, alinéa 2 Code du travail L1237-7
L122-14-13, alinéa 3 Code du travail L1237-5
L122-14-13, alinéa 4 Code du travail L1237-5-1
L122-14-13, alinéa 5 Code du travail L1237-8
L122-14-13, alinéa 6 Code du travail L1237-10
L122-14-14 Code du travail L1232-8
L122-14-15, alinéas 1 et 2 Code du travail L1232-9
L122-14-15, alinéa 3 Code du travail L1232-10
L122-14-15, alinéa 4 Code du travail L1232-11
L122-14-16 Code du travail L1232-14
L122-14-16, alinéa 2 Code du travail L2411-21
L122-14-17 Code du travail L1232-12
L122-14-18 Code du travail L1232-13
L122-14-18, phrase 3 Code du travail D1232-12
L122-15 Code du travail L1237-3
L122-16, alinéa 1 Code du travail L1234-19
L122-16, alinéas 2 et 3 Code du travail abrogé
L122-16, alinéa 1 Code du travail D1234-6
L122-17 Code du travail L1234-20
L122-18 Code du travail L3142-71
L122-20 Code du travail L3142-72
L122-20-1 Code du travail L3142-73
L122-21 Code du travail L3142-74
L122-22 Code du travail L3142-75
L122-23 Code du travail L3142-76
L122-24 Code du travail L3142-77
L122-24-1, alinéa 1 Code du travail L3142-56
L122-24-1, alinéa 2 Code du travail L3142-57
L122-24-1, alinéa 3 Code du travail L3142-58
L122-24-1, alinéa 4 Code du travail L3142-59
L122-24-2, alinéa 1 Code du travail L3142-60
L122-24-2, alinéa 4 Code du travail L3142-61
L122-24-2, alinéa 5 Code du travail L3142-62
L122-24-2, alinéa 6 Code du travail L3142-63
L122-24-2, alinéa 2 Code du travail D3142-35
L122-24-2, alinéa 3 Code du travail D3142-36
L122-24-2, alinéa 5 phrase 3 Code du travail D3142-37
L122-24-3 Code du travail L3142-64
L122-24-4, alinéa 1 Code du travail L1226-2
L122-24-4, alinéa 2 Code du travail L1226-3
L122-24-4, alinéas 3 et 4 Code du travail L1226-4
L122-24-5 Code du travail L1226-68
L122-24-6 Code du travail L3142-68
L122-24-7 Code du travail L3142-69
L122-24-8 Code du travail L3142-67
L122-24-9, alinéa 1 Code du travail L3142-65
L122-24-9, alinéas 2 à 4 Code du travail L3142-66
L122-24-10 Code du travail L3142-70
L122-24-10, alinéa 1 partiel Code du travail D3142-38
L122-24-11, alinéa 1 Code du travail L3142-108
L122-24-11, alinéa 2 Code du travail L3142-109
L122-24-11, alinéa 3 Code du travail L3142-110
L122-24-11, alinéa 4 Code du travail L3142-111
L122-24-12, alinéa 1 Code du travail L3142-112
L122-24-12, alinéa 2 Code du travail L3142-114
L122-24-12, alinéa 3 Code du travail L3142-113
L122-25, alinéa 1 Code du travail L1225-1

L122-25, alinéa 2 Code du travail L1225-2
L122-25, alinéas 3 et 4 Code du travail L1225-3
L122-25-1 Code du travail L1225-7
L122-25-1-1, alinéas 1 et 2 Code du travail L1225-9
L122-25-1-1, alinéa 3 Code du travail L1225-10
L122-25-1-1, alinéa 4 Code du travail L1225-11
L122-25-1-2, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1225-12
L122-25-1-2, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail L1225-13
L122-25-1-2, alinéa 2 Code du travail L1225-14
L122-25-1-2, alinéa 3 Code du travail L1225-15
L122-25-2, alinéa 1 Code du travail L1225-4
L122-25-2, alinéa 2 Code du travail L1225-5
L122-25-2, alinéa 2 Code du travail L1225-39
L122-25-2, alinéa 3 Code du travail L1225-6
L122-25-2, alinéa 2 phrase 1 Code du travail R1225-2
L122-25-2, alinéa 2 phrase 2 Code du travail R1225-10
L122-25-2-1 Code du travail abrogé
L122-25-3 Code du travail L1225-16
L122-25-4, alinéa 1 Code du travail L1225-35
L122-25-4, alinéa 2 Code du travail L1225-36
L122-26, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1225-17
L122-26, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1225-24
L122-26, alinéa 1 phrases 2 et 3 Code du travail L1225-18
L122-26, alinéa 1 phrases 4 et 5 Code du travail L1225-19
L122-26, alinéa 2 Code du travail L1225-20
L122-26, alinéa 3 Code du travail L1225-21
L122-26, alinéa 4 phrase 1 Code du travail L1225-22
L122-26, alinéa 4 phrase 2 Code du travail L1225-23
L122-26, alinéa 5 phrases 1 à 3 Code du travail L1225-37
L122-26, alinéa 5 phrase 4 Code du travail L1225-38
L122-26, alinéa 5 phrases 5 à 7 Code du travail L1225-40
L122-26, alinéas 6 et 7 Code du travail L1225-41
L122-26, alinéa 8 Code du travail L1225-25
L122-26, alinéa 8 Code du travail L1225-43
L122-26, alinéa 9 Code du travail L1225-8
L122-26, alinéas 10 et 11 Code du travail L1225-26
L122-26, alinéas 10 et 11 Code du travail L1225-44
L122-26, alinéa 5 phrase 1 Code du travail R1225-9
L122-26-1 Code du travail L1225-28
L122-26-2, Code du travail L1225-24
L122-26-2, Code du travail L1225-42
L122-26-3 Code du travail L1225-45
L122-26-4 Code du travail L1225-27
L122-27 Code du travail L1225-4
L122-28, phrase 1 Code du travail L1225-66
L122-28, phrase 2 Code du travail L1225-67
L122-28, R Code du travail R1225-18
L122-28-1, alinéa 1 Code du travail L1225-47
L122-28-1, alinéas 2 et 3 Code du travail L1225-48
L122-28-1, alinéa 4 Code du travail L1225-49
L122-28-1, alinéas 5 et 6 Code du travail L1225-50
L122-28-1, alinéa 7 Code du travail L1225-51
L122-28-1, alinéas 5 à 7 Code du travail R1225-13
L122-28-2 Code du travail L1225-52
L122-28-2, alinéa 4 Code du travail R1225-13
L122-28-3 Code du travail L1225-55
L122-28-5 Code du travail L1225-53
L122-28-6, Code du travail L1225-54
L122-28-6, alinéa 1 Code du travail L1225-65
L122-28-7, alinéa 1 Code du travail L1225-68
L122-28-7, alinéas 1 et 2 Code du travail L1225-59
L122-28-7, alinéa 3 Code du travail L1225-56
L122-28-7, alinéa 4 Code du travail L1225-58
L122-28-7, alinéa 5 Code du travail L1225-60
L122-28-7, alinéa 5 Code du travail L1225-69
L122-28-7, alinéa 6 Code du travail L1225-57
L122-28-8 Code du travail L1225-61
L122-28-9, alinéas 1 à 3 Code du travail L1225-62
L122-28-9, alinéa 4 et alinéa 5 Code du travail L1225-63
L122-28-9, alinéas 6 et 7 Code du travail L1225-64
L122-28-9, alinéa 4 Code du travail R1225-14
L122-28-10 Code du travail L1225-46
L122-28-10, alinéa 3 Code du travail R1225-11
L122-29 Code du travail L1225-70
L122-30 Code du travail L1225-71
L122-31 Code du travail L1225-72
L122-32 Code du travail L1225-34
L122-32-1 Code du travail L1226-7
L122-32-2, alinéa 1 Code du travail L1226-9
L122-32-2, alinéa 2 Code du travail L1226-18
L122-32-2, alinéa 3 Code du travail L1226-13
L122-32-3 Code du travail L1226-19
L122-32-4 Code du travail L1226-8
L122-32-5, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L1226-10
L122-32-5, alinéa 1 phrases 2 et 3 Code du travail L1226-11
L122-32-5, alinéa 2 et alinéas 4 et 5 Code du travail L1226-12
L122-32-5, alinéa 3 Code du travail R1226-9
L122-32-6 Code du travail L1226-14
L122-32-7 Code du travail L1226-15
L122-32-8 Code du travail L1226-16
L122-32-9, alinéas 1 et 2 Code du travail L1226-20
L122-32-9, alinéa 3 Code du travail L1226-21
L122-32-10 Code du travail L1226-6
L122-32-11, Code du travail L1226-17
L122-32-11, Code du travail L1226-22
L122-32-12, alinéa 1 Code du travail L3142-78
L122-32-12, alinéa 1 Code du travail L3142-79
L122-32-12, alinéa 2 Code du travail L3142-80
L122-32-13 Code du travail L3142-81
L122-32-14, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L3142-82
L122-32-14, alinéas 1 et 2 Code du travail D3142-41
L122-32-14, alinéa 3 Code du travail D3142-42
L122-32-14, alinéa 4 Code du travail D3142-43
L122-32-15 Code du travail L3142-83
L122-32-15 Code du travail D3142-44
L122-32-16, alinéa 1 Code du travail L3142-84
L122-32-16, alinéa 2 Code du travail L3142-85
L122-32-16, alinéa 2 Code du travail D3142-45
L122-32-16, alinéa 3 Code du travail L3142-86
L122-32-16-1 Code du travail L3142-87
L122-32-16-2, alinéa 1 Code du travail L3142-88
L122-32-16-2, alinéa 2 Code du travail L3142-89
L122-32-16-2, alinéa 2 Code du travail D3142-46
L122-32-16-3 Code du travail L3142-90
L122-32-17 Code du travail L3142-91
L122-32-18 Code du travail L3142-92
L122-32-19 Code du travail L3142-93
L122-32-19 Code du travail D3142-47
L122-32-20 Code du travail L3142-94
L122-32-20 Code du travail D3142-48
L122-32-21 Code du travail L3142-95
L122-32-22, alinéas 1 et 2 Code du travail L3142-96
L122-32-22, alinéa 1 et alinéa 4 Code du travail D3142-49
L122-32-22, alinéas 2 à 4 Code du travail D3142-50
L122-32-23 Code du travail L3142-97
L122-32-23, alinéa 1 phrase 3 Code du travail D3142-51
L122-32-23, alinéa 2 Code du travail D3142-52
L122-32-24 Code du travail L3142-98
L122-32-24 Code du travail D3142-53
L122-32-25, alinéa 1 Code du travail L3142-100
L122-32-25, alinéa 2 et alinéa 6 Code du travail L3142-101
L122-32-25, alinéa 3 Code du travail L3142-102
L122-32-25, alinéa 4 et alinéa 6 Code du travail L3142-103
L122-32-25, alinéa 5 Code du travail L3142-104
L122-32-26 Code du travail L3142-105
L122-32-27 Code du travail L3142-106
L122-32-28 Code du travail L3142-107
L122-33, alinéa 1 Code du travail L1311-1
L122-33, alinéas 1 et 2 Code du travail L1311-2
L122-34, alinéa 1 et alinéa 2 phrase 1 et alinéas 3 Code du travail L1321-1
L122-34, alinéa 2 phrase 2 Code du travail L4122-1
L122-34, alinéas 5 à 7 Code du travail L1321-2
L122-35, alinéas 1 et 2 Code du travail L1321-3
L122-35, alinéa 3 Code du travail L1321-6
L122-36 Code du travail L1321-4
L122-37, alinéa 1 Code du travail L1322-1
L122-37, alinéa 2 Code du travail L1322-2
L122-37, alinéa 3 Code du travail L1322-4
L122-38, alinéas 1 et 2 Code du travail L1322-3
L122-38 Code du travail R1322-1
L122-39 Code du travail L1321-5
L122-39-1 Code du travail L1321-6
L122-40 Code du travail L1331-1
L122-41, alinéa 1 Code du travail L1332-1

L122-41, alinéa 2 Code du travail L1332-2
L122-41, alinéa 3 Code du travail L1332-3
L122-42 Code du travail L1331-2
L122-43, alinéa 1 Code du travail L1333-1
L122-43, alinéa 2 Code du travail L1333-2
L122-43, alinéa 3 Code du travail L1333-3
L122-44, alinéa 1 Code du travail L1332-4
L122-44, alinéa 2 Code du travail L1332-5
L122-45, alinéa 1 Code du travail L1132-1
L122-45, alinéa 2 Code du travail L1132-2
L122-45, alinéa 3 Code du travail L1132-3
L122-45, alinéa 4 Code du travail L1134-1
L122-45, alinéa 5 Code du travail L1132-4
L122-45-1, alinéa 1 Code du travail L1134-2
L122-45-1, alinéa 2 Code du travail L1134-3
L122-45-2 Code du travail L1134-4
L122-45-3 Code du travail L1133-1
L122-45-4, alinéa 1 Code du travail L1133-2
L122-45-4, alinéa 2 Code du travail L1133-3
L122-45-5 Code du travail L1134-3
L122-46, alinéa 1 Code du travail L1153-2
L122-46, alinéa 1 Code du travail L1153-1
L122-46, alinéa 2 Code du travail L1153-3
L122-46, alinéa 3 Code du travail L1153-4
L122-47 Code du travail L1153-6
L122-48 Code du travail L1153-5
L122-49, alinéa 1 Code du travail L1152-1
L122-49, alinéa 2 Code du travail L1152-2
L122-49, alinéa 3 Code du travail L1152-3
L122-50 Code du travail L1152-5
L122-51 Code du travail L1152-4
L122-52 Code du travail L1154-1
L122-53 Code du travail L1154-2
L122-54 Code du travail L1152-6
L123-1, alinéas 1 à 4 Code du travail L1142-1
L123-1, alinéa 1 et alinéa 6 Code du travail L1142-2
L123-1, alinéa 5 Code du travail L1144-1
L123-2 Code du travail L1142-3
L123-3 Code du travail L1142-4
L123-4, alinéa 1 Code du travail L1143-1
L123-4, alinéa 2 Code du travail L1143-2
L123-4, alinéa 3 Code du travail L1143-3
L123-4, alinéa 3 Code du travail D1143-6
L123-4-1 Code du travail R1143-1
L123-5 Code du travail L1144-3
L123-6 Code du travail L1144-2
L123-7 Code du travail L1142-6
L124-1, alinéa 1 Code du travail L1251-4
L124-1, alinéa 1 Code du travail L1251-2
L124-1, alinéa 2 Code du travail L1251-3
L124-2, alinéa 1 Code du travail L1251-5
L124-2, alinéa 2 Code du travail L1251-6
L124-2-1 Code du travail L1251-6
L124-2-1-1 Code du travail L1251-7
L124-2-2, I alinéa 1 et III Code du travail L1251-11
L124-2-2, I alinéa 2 Code du travail L1251-35
L124-2-2, II Code du travail L1251-12
L124-2-3 Code du travail L1251-10
L124-2-3, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L4154-1
L124-2-3, alinéa 3 phrase 2 Code du travail D1251-2
L124-2-4 Code du travail L1251-30
L124-2-5 Code du travail L1251-43
L124-2-6, alinéa 1 Code du travail L1251-13
L124-2-6, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L1251-31
L124-2-7 Code du travail L1251-9
L124-3, alinéa 1 Code du travail L1251-42
L124-3, alinéas 2 à 8 Code du travail L1251-43
L124-3, alinéa 9 Code du travail L1251-44
L124-4, alinéas 1 à 9 Code du travail L1251-16
L124-4, alinéa 1 Code du travail L1251-17
L124-4, alinéa 10 Code du travail L1251-8
L124-4-1, phrases 1 et 2 Code du travail L1251-14
L124-4-1, phrase 3 Code du travail L1251-15
L124-4-2 Code du travail L1251-18
L124-4-3 Code du travail L1251-19
L124-4-4, alinéas 1 à 3 Code du travail L1251-32
L124-4-4, alinéas 4 à 7 Code du travail L1251-33
L124-4-5 Code du travail L1251-20
L124-4-6, alinéas 1 et 2 Code du travail L1251-21
L124-4-6, alinéas 3 et 4 Code du travail L1251-22
L124-4-6, alinéas 5 et 6 Code du travail L1251-23
L124-4-7 Code du travail L1251-24
L124-4-8 Code du travail L1251-29
L124-5, alinéas 1 à 4 Code du travail L1251-26
L124-5, alinéa 5 Code du travail L1251-27
L124-5, alinéas 6 et 7 Code du travail L1251-28
L124-6 Code du travail L1251-38
L124-7, alinéa 1 Code du travail L1251-39
L124-7, alinéa 2 Code du travail L1251-40
L124-7, alinéa 3 Code du travail L1251-36
L124-7, alinéas 4 et 5 Code du travail L1251-37
L124-7-1, phrase 1 et phrase 3 Code du travail L1251-41
L124-7-1, phrase 2 Code du travail D1251-3
L124-8, alinéas 1 à 5 Code du travail L1251-49
L124-8, alinéa 6 Code du travail L1251-52
L124-8, alinéa 7 Code du travail L1251-51
L124-8, alinéa 8 Code du travail L1251-53
L124-8-1 Code du travail L1251-50
L124-8-2 Code du travail L1251-50
L124-9 Code du travail abrogé
L124-10, alinéas 1 et 2 et alinéa 5 Code du travail L1251-45
L124-10, alinéa 3 Code du travail abrogé
L124-10, alinéa 4 Code du travail abrogé
L124-10, alinéa 6 Code du travail L1251-48
L124-11, alinéas 1 et 2 Code du travail L1251-46
L124-11, alinéa 3 Code du travail L1251-48
L124-13-1 Code du travail L1251-47
L124-13-1, alinéa 1 Code du travail R1251-10
L124-15 Code du travail L1251-55
L124-17 Code du travail L1251-56
L124-19 Code du travail L1251-58
L124-20 Code du travail L1251-59
L124-20, alinéa 1 phrase 2 Code du travail D1251-32
L124-21 Code du travail L1251-57
L124-21-1 Code du travail L1251-57
L124-22 Code du travail L1251-34
L124-23 Code du travail L1251-25
L124-24, alinéas 1 et 2 Code du travail L1252-2
L124-24, alinéa 1 Code du travail L8241-1
L124-25 Code du travail L1252-12
L124-26, alinéa 1 Code du travail L1252-10
L124-26, alinéa 2 Code du travail L1252-11
L124-27, alinéa 1 Code du travail L1252-4
L124-27, alinéa 2 Code du travail L1252-9
L124-27, alinéa 3 Code du travail L1252-5
L124-28 Code du travail L1252-6
L124-29 Code du travail L1252-8
L124-30 Code du travail L1252-7
L124-31, Code du travail L1251-4
L124-31, Code du travail L1252-3
L124-32 Code du travail L1252-13
L125-1, alinéa 1 Code du travail L8231-1
L125-1, alinéa 2 Code du travail abrogé
L125-2, alinéa 1 Code du travail L8232-1
L125-2, alinéas 2 et 3 Code du travail L8232-2
L125-2, alinéa 4 Code du travail L8232-3
L125-3, alinéa 1 Code du travail L8241-1
L125-3, alinéa 2 Code du travail L8241-2
L125-3-1 Code du travail L8233-1
L125-3-1 Code du travail L8242-1
L125-3-1 Code du travail D8233-1
L125-3-1 Code du travail R8242-1
L125-3-2, alinéa 1 Code du travail L8271-2
L125-3-2, alinéa 2 Code du travail L8271-15
L125-3-2, alinéa 2 Code du travail L8271-16
L126-1 Code du travail abrogé
L126-2 Code du travail abrogé
L126-3 Code du travail abrogé
L126-4 Code du travail abrogé
L127-1, alinéa 1 et alinéa 2 phrase 1 Code du travail L1253-1
L127-1, alinéa 2 phrase 2 Code du travail L1253-2
L127-1, alinéa 3 Code du travail L1253-3
L127-1, alinéa 4 Code du travail L1253-6
L127-1, alinéa 5 Code du travail L1253-4
L127-1, alinéa 6 Code du travail L1253-5

L127-1, alinéa 7 Code du travail L1253-7
L127-1, alinéa 8 Code du travail abrogé
L127-1, alinéa 9 Code du travail L1253-8
L127-1-1 Code du travail L1253-5
L127-2, alinéa 1 Code du travail L1253-9
L127-2, alinéa 2 Code du travail L1253-10
L127-3, alinéas 1 et 2 Code du travail L1253-12
L127-3, alinéa 3 Code du travail L1253-13
L127-3-1 Code du travail L1253-15
L127-4 Code du travail L1253-14
L127-6 Code du travail L1253-16
L127-7 Code du travail L1253-17
L127-8 Code du travail L1253-11
L127-9, alinéa 3 Code du travail abrogé
L127-9, alinéas 1 et 2 Code du travail R1253-14
L127-9, alinéa 1 Code du travail R1253-34
L127-10 Code du travail L1253-19
L127-11 Code du travail L1253-20
L127-12 Code du travail L1253-21
L127-13 Code du travail L1253-23
L127-14 Code du travail L1253-22
L128-1, alinéa 1 Code du travail L1272-1
L128-1, alinéa 1 Code du travail L1272-2
L128-1, alinéa 2 et alinéa 4 Code du travail L1272-3
L128-1, alinéa 3 Code du travail L1272-4
L128-1, alinéa 5 Code du travail non repris
L128-1, alinéa 6 Code du travail L1272-5
L129-1, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L7231-1
L129-1, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L7232-1
L129-1, alinéa 2 Code du travail abrogé
L129-1, alinéa 3 phrase 1 Code du travail L7232-3
L129-1, alinéa 3 phrases 2 à 5 Code du travail L7232-4
L129-1, alinéa 3 phrase 6 Code du travail L7232-2
L129-2, alinéas 1 à 4 et alinéa 5 phrase 2 Code du travail L7232-6
L129-2, alinéa 5 phrase 1 Code du travail L7233-1
L129-3 Code du travail L7233-2
L129-4 Code du travail L7233-3
L129-5, alinéas 1 à 3 Code du travail L1271-1
L129-5, alinéa 4 Code du travail L1271-6
L129-5, alinéa 5 phrase 1 Code du travail L1271-7
L129-5, alinéa 5 phrase 2 Code du travail L1271-17
L129-6 Code du travail L1271-3 (CS)
L129-6, alinéa 1 Code du travail L1271-2
L129-6, alinéas 5 et 6 Code du travail L1271-5
L129-6, alinéas 7 et 8 Code du travail L1271-4
L129-7, alinéa 1 Code du travail L1271-9
L129-7, alinéa 2 Code du travail L1271-10
L129-7, alinéa 3 Code du travail L1271-11
L129-8, alinéa 1 Code du travail L1271-12
L129-8, alinéa 2 Code du travail L1271-13
L129-8, alinéa 3 Code du travail L1271-14
L129-9 Code du travail L1271-8
L129-10 Code du travail L1271-15
L129-11 Code du travail L1271-16
L129-12 Code du travail non repris
L129-13, alinéas 1 à 3 Code du travail L7233-4
L129-13, alinéa 4 Code du travail L7233-5
L129-13, alinéa 1 Code du travail R7233-12
L129-14, alinéas 1 et 2 Code du travail L7233-8
L129-14, alinéa 3 Code du travail L7233-6
L129-15 Code du travail L7233-7
L129-16 Code du travail L7234-1
L129-16, phrase 1 Code du travail D7234-3
L129-17, I phrase 1 Code du travail L7232-7
L129-17, I phrase 2 Code du travail L7232-5
L129-17, II alinéas 1 à 3 Code du travail L7231-2
L129-17, II alinéa 1 et alinéas 4 à 9 Code du travail L1271-17
L129-17, II alinéa 1 et alinéa 10 Code du travail L7233-9
L12-10-1, alinéa 1 Code du travail L5134-101
L12-10-1, alinéa 1 Code du travail L5134-102
L12-10-1, alinéa 1 et alinéa 2 Code du travail L5134-100
L12-10-1, alinéa 3 Code du travail L5134-108
L12-10-1, alinéas 4 et 5 Code du travail L5134-103
L12-10-1, alinéa 6 et alinéa 7 phrase 1 Code du travail L5134-104
L12-10-1, alinéa 7 phrases 2 à 4 Code du travail L5134-105
L12-10-1, alinéa 8 Code du travail L5134-106
L12-10-1, alinéa 9 Code du travail L5134-107
L12-10-1, alinéa 10 Code du travail L5134-109
L131-1 Code du travail L2221-1
L131-2 Code du travail L2211-1
L131-3 Code du travail R2121-1
L131-3 Code du travail R2231-1
L132-1 Code du travail L2221-2
L132-2, alinéa 1 Code du travail L2231-3
L132-2, alinéas 2 à 4 Code du travail L2231-1
L132-2-1 Code du travail L2231-4
L132-2-2, I phrase 1 Code du travail L2232-2
L132-2-2, II alinéas 1 à 6 Code du travail L2232-6
L132-2-2, II alinéa 7 Code du travail L2232-7
L132-2-2, III alinéas 1 à 3 Code du travail L2232-12
L132-2-2, III alinéa 4 Code du travail L2232-14
L132-2-2, III alinéa 5 Code du travail L2232-15
L132-2-2, III alinéa 6 Code du travail L2232-13
L132-2-2, IV Code du travail L2231-5
L132-2-2, V alinéa 1 Code du travail L2231-8
L132-2-2, V alinéa 2 phrase 1 Code du travail L2231-9
L132-2-2, V alinéa 2 phrase 2 Code du travail L2231-7
L132-2-2, II alinéa 5 phrase 3 Code du travail R2232-1
L132-3 Code du travail L2231-2
L132-4 Code du travail L2251-1
L132-5, alinéas 1 à 3 Code du travail L2222-1
L132-5, alinéa 4 Code du travail L2222-2
L132-5-1 Code du travail L2261-2
L132-5-2 Code du travail L2222-3
L132-6 Code du travail L2222-4
L132-7, alinéa 1 Code du travail L2222-5
L132-7, alinéa 2 Code du travail L2261-7
L132-7, alinéa 3 Code du travail L2261-8
L132-8, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L2222-6
L132-8, alinéa 1 phrases 1 et 3 et alinéa 2 Code du travail L2261-9
L132-8, alinéas 3 et 5 Code du travail L2261-10
L132-8, alinéa 4 Code du travail L2261-11
L132-8, alinéa 6 Code du travail L2261-13
L132-8, alinéa 7 Code du travail L2261-14
L132-9 Code du travail L2261-3
L132-10, alinéa 1 Code du travail L2231-6
L132-10, alinéa 3 Code du travail L2261-1
L132-10, alinéa 4 Code du travail L2262-8
L132-10, alinéas 1 et 2 Code du travail D2231-2
L132-11 Code du travail L2232-1
L132-11 Code du travail L2232-5
L132-12, alinéa 1 Code du travail L2241-1
L132-12, alinéa 1 Code du travail L2241-7
L132-12, alinéa 2 phrase 1 Code du travail L2241-2
L132-12, alinéas 3 à 5 Code du travail L2241-3
L132-12, alinéa 7 Code du travail L2241-4
L132-12, alinéa 8 Code du travail L2241-8
L132-12, alinéa 9 Code du travail L2241-5
L132-12, alinéa 2 phrases 2 et 3 Code du travail D2241-1
L132-12, alinéa 6 Code du travail D2241-7
L132-12, alinéa 10 Code du travail D2241-8
L132-12-1 Code du travail L2241-1
L132-12-1 Code du travail L2241-7
L132-12-2 Code du travail L2241-4
L132-12-3, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L2241-9
L132-12-3, alinéa 2 Code du travail L2241-10
L132-12-3, alinéa 3 Code du travail L2241-11
L132-12-3, alinéa 4 Code du travail L2241-12
L132-12-3, alinéa 1 phrase 2 Code du travail D2241-7
L132-12-3, alinéa 5 Code du travail R2271-1
L132-13 Code du travail L2252-1
L132-14 Code du travail L2261-12
L132-15 Code du travail L2261-4
L132-16 Code du travail L2261-5
L132-17, alinéa 1 Code du travail L2232-3
L132-17, alinéa 1 Code du travail L2232-8
L132-17, alinéa 2 Code du travail L2232-4
L132-17, alinéa 2 Code du travail L2232-9
L132-17-1 Code du travail L2232-10
L132-18 Code du travail L2232-11
L132-19 Code du travail L2232-16
L132-19-1, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L2232-30
L132-19-1, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L2232-31
L132-19-1, alinéa 1 phrase 3 Code du travail L2232-32
L132-19-1, alinéa 1 phrase 4 Code du travail L2232-33
L132-19-1, alinéa 2 Code du travail L2232-34

L132-19-1, alinéa 3 Code du travail L2232-35
L132-20, alinéas 1 et 2 Code du travail L2232-17
L132-20, alinéa 3 Code du travail L2232-18
L132-21 Code du travail L2232-19
L132-22 Code du travail L2232-20
L132-23, alinéa 1 Code du travail L2253-1
L132-23, alinéa 2 Code du travail L2253-2
L132-23, alinéas 3 et 4 Code du travail L2253-3
L132-24 Code du travail L2253-4
L132-25 Code du travail L2261-6
L132-26, I alinéa 1 Code du travail L2232-21
L132-26, I alinéa 2 et II alinéa 4 Code du travail L2232-22
L132-26, II alinéas 1 et 2 Code du travail L2232-23
L132-26, II alinéa 3 Code du travail L2232-24
L132-26, III alinéa 3 Code du travail L2232-26
L132-26, III alinéa 4 Code du travail L2232-27
L132-26, III alinéa 5 Code du travail L2232-28
L132-26, III alinéas 1 et 2 Code du travail L2232-25
L132-26, III alinéas 6 et 7 Code du travail L2411-4
L132-26, IV Code du travail L2232-29
L132-27, alinéa 1 phrase 1 et phrase 3 et alinéa 7 Code du travail L2242-1
L132-27, alinéa 1 phrase 1 et phrase 2 Code du travail L2242-8
L132-27, phrase 2 de l'alinéa 1 Code du travail L2242-9
L132-27, alinéa 2 Code du travail L2242-19
L132-27, alinéas 3 et 4 et alinéa 9 Code du travail L2242-11
L132-27, alinéa 5 Code du travail L2242-12
L132-27, alinéa 6 Code du travail L3345-1
L132-27, alinéas 7 et 8 Code du travail L2242-5
L132-27, alinéa 10 et alinéa 12 phrase 2 Code du travail L2242-13
L132-27, alinéa 11 Code du travail L2242-14
L132-27, alinéa 12 Code du travail L1142-5
L132-27-1 Code du travail L2242-6
L132-27-2, alinéa 1 phrase 1 et alinéa 2 Code du travail L2242-7
L132-27-2, alinéa 3 Code du travail L2242-10
L132-27-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail R2241-2
L132-28, alinéa 1 Code du travail L2242-1
L132-28, alinéas 2 à 4 Code du travail L2242-2
L132-29, alinéa 1 Code du travail L2242-3
L132-29, alinéa 2 Code du travail L2242-4
L132-30, alinéa 1 Code du travail L2234-1
L132-30, alinéas 2 à 5 Code du travail L2234-2
L132-30, alinéa 6 Code du travail L2234-3
L133-1, alinéa 1 Code du travail L2261-19
L133-1, alinéa 2 Code du travail L2261-20
L133-1, alinéa 2 Code du travail D2261-9
L133-2 Code du travail L2121-1
L133-3 Code du travail L2121-2
L133-3 Code du travail R2121-1
L133-4 Code du travail L2261-21
L133-4 Code du travail R2261-10
L133-5 Code du travail L2261-22
L133-5, alinéa 10 Code du travail R2261-1
L133-6 Code du travail L2261-23
L133-7 Code du travail D2261-2
L133-8, alinéa 1 et alinéa 3 Code du travail L2261-15
L133-8, alinéa 2 Code du travail L2261-24
L133-8, alinéa 4 Code du travail L2261-25
L133-9 Code du travail L2261-16
L133-10 Code du travail L2261-26
L133-10, alinéa 2 Code du travail D2261-6
L133-11 Code du travail L2261-27
L133-12 Code du travail L2261-17
L133-13 Code du travail L2261-18
L133-14, alinéa 1 Code du travail D2261-3
L133-14, alinéa 2 Code du travail D2261-4
L133-14, alinéa 3 Code du travail abrogé
L133-15, alinéa 1 Code du travail L2261-28
L133-15, alinéa 2 Code du travail L2261-29
L133-15, alinéa 3 Code du travail L2261-30
L133-16 Code du travail D2261-13
L133-17 Code du travail L2261-31
L134-1, alinéas 1 et 2 Code du travail L2233-1
L134-1, alinéa 3 Code du travail L2233-2
L134-2 Code du travail L2233-3
L135-1, alinéa 1 Code du travail L2262-1
L135-1, alinéa 2 Code du travail L2262-2
L135-1, alinéa 3 Code du travail L2262-3
L135-2 Code du travail L2254-1
L135-3 Code du travail L2262-4
L135-4, alinéa 1 Code du travail L2262-9
L135-4, alinéa 2 Code du travail L2262-10
L135-5 Code du travail L2262-11
L135-6 Code du travail L2262-12
L135-7, I Code du travail L2262-5
L135-7, II alinéa 2 Code du travail R2262-2
L135-7, II alinéas 1 et 3 et 4 Code du travail R2262-1
L135-8, alinéa 1 Code du travail L2262-6
L135-8, alinéa 2 Code du travail L2262-7
L136-1 Code du travail L2272-1
L136-1 Code du travail R2272-1
L136-2 Code du travail L2271-1
L136- Code du travail R2272-10
L136-4 Code du travail R2272-6
L136-4 Code du travail R2272-11
L140-1 Code du travail L3211-1
L140-2, alinéa 1 Code du travail L3221-2
L140-2, alinéa 2 Code du travail L3221-3
L140-2, alinéa 3 Code du travail L3221-4
L140-2, alinéa 4 Code du travail L3221-5
L140-3 Code du travail L3221-6
L140-4 Code du travail L3221-7
L140-5 Code du travail L3221-1
L140-6 Code du travail L3221-9
L140-7 Code du travail R3221-2
L140-8 Code du travail L3221-8
L140-9 Code du travail L3221-10
L141-1 Code du travail L3231-1
L141-2 Code du travail L3231-2
L141-3, alinéa 1 Code du travail L3231-4
L141-3, alinéa 2 Code du travail L3231-5
L141-3, alinéa 1 Code du travail R3231-1
L141-4, alinéa 1 Code du travail L3231-6
L141-4, alinéa 4 Code du travail L3231-7
L141-4, alinéas 2 et 3 Code du travail R*3231-7
L141-4, alinéa 4 Code du travail R3231-1
L141-5 Code du travail L3231-8
L141-5 Code du travail R3231-1
L141-6, phrase 1 Code du travail L3231-9
L141-6, phrase 2 Code du travail abrogé
L141-7, alinéa 1 Code du travail L3231-10
L141-7, alinéa 2 Code du travail L3231-11
L141-7 Code du travail R3231-1
L141-8, alinéa 1 Code du travail non repris
L141-8, alinéas 1 et 2 Code du travail L3231-12
L141-9 Code du travail L3231-3
L141-10 Code du travail L3232-1
L141-11, alinéa 1 Code du travail L3232-3
L141-11, alinéa 1 Code du travail L3423-7
L141-11, alinéas 2 à 5 Code du travail L3232-4
L141-11, alinéas 2 à 5 Code du travail L3423-8
L141-12 Code du travail L3232-5
L141-12, alinéa 1 Code du travail L3423-9
L141-13 Code du travail L3232-6
L141-14, alinéa 1 phrase 1 Code du travail L3232-7
L141-14, alinéa 1 phrase 2 et alinéa 2 Code du travail L3232-8
L141-15 Code du travail abrogé
L141-16 Code du travail L3232-9
L141-17 Code du travail L3232-2
L142-1 Code du travail abrogé
L143-1 Code du travail L3241-1
L143-2, alinéa 1 phrase 1 Code du travail abrogé
L143-2, alinéa 1 phrase 2 Code du travail L3242-3
L143-2, alinéa 2 phrase 1 Code du travail L3242-4
L143-2, alinéa 2 phrase 2 et alinéas 3 et 4 Code du travail abrogé
L143-3, alinéa 1 Code du travail L3243-1
L143-3, alinéas 2 et 3 Code du travail L3243-2
L143-3, alinéa 4 Code du travail L3243-4
L143-4 Code du travail L3243-3
L143-6 Code du travail L3253-22
L143-7 Code du travail L3253-1
L143-8 Code du travail L3253-23
L143-9 Code du travail L3253-1
L143-10, alinéas 1 et 2 Code du travail L3253-2
L143-10, alinéa 3 Code du travail L3253-3
L143-11 Code du travail L3253-4

L143-11-1, alinéa 1 Code du travail L3253-6
 L143-11-1, alinéas 2 à 7 Code du travail L3253-8
 L143-11-2 Code du travail L3253-9
 L143-11-3, alinéa 1 Code du travail L3253-10
 L143-11-3, alinéa 2 Code du travail L3253-11
 L143-11-3, alinéas 3 à 6 Code du travail L3253-12
 L143-11-3, alinéa 7 Code du travail L3253-13
 L143-11-4 Code du travail L3253-14
 L143-11-4 Code du travail R3253-4
 L143-11-5 Code du travail L3253-7
 L143-11-6 Code du travail L3253-18
 L143-11-7, alinéas 1 à 6 Code du travail L3253-19
 L143-11-7, alinéa 7 Code du travail L3253-20

 L143-11-7, alinéas 8 à 12 Code du travail L3253-21
 L143-11-7, alinéas 13 et 14 Code du travail L3253-15
 L143-11-8 Code du travail L3253-17
 L143-11-9 Code du travail L3253-16
 L143-12 Code du travail abrogé
 L143-13 Code du travail abrogé
 L143-13-1 Code du travail L8252-3
 L143-14 Code du travail L3245-1
 L144-1, alinéa 1 Code du travail L3251-1
 L144-1, alinéas 2 à 4 Code du travail L3251-2
 L144-2 Code du travail L3251-3
 L144-3 Code du travail L3251-4
 L145-1 Code du travail L3252-1
 L145-2, alinéa 1 Code du travail L3252-2
 L145-2, alinéa 2 Code du travail L3252-3
 L145-3 Code du travail L3252-4
 L145-4 Code du travail L3252-5
 L145-5, alinéa 1 Code du travail L3252-6
 L145-5, alinéa 1 Code du travail R3252-11
 L145-5, alinéa 2 Code du travail R3252-12
 L145-6 Code du travail L3252-7

 L145-7 Code du travail L3252-8
 L145-8 Code du travail L3252-9
 L145-9 Code du travail L3252-10
 L145-10 Code du travail abrogé
 L145-11 Code du travail L3252-11
 L145-12 Code du travail L3252-12
 L145-13 Code du travail L3252-13
 L147-1 Code du travail L3244-1
 L147-2 Code du travail L3244-2
 L148-1, alinéas 1 à 3 Code du travail L3254-1
 L148-1, alinéa 4 Code du travail L3254-2
 L148-2 Code du travail non repris
 L148-3 Code du travail non repris
 L151-1 Code du travail L6244-1
 L152-1 Code du travail L1155-1
 L152-1 Code du travail L1238-1
 L152-1 Code du travail L2436-1
 L152-1-1 Code du travail L1155-2
 L152-1-1 Code du travail L1146-1
 L152-1-2 Code du travail L1146-2
 L152-1-2 Code du travail L1155-3
 L152-1-3 Code du travail L1146-3
 L152-1-3 Code du travail L1155-4
 L152-1-4 Code du travail L1248-1
 L152-1-4 Code du travail L1248-2
 L152-1-4 Code du travail L1248-3
 L152-1-4 Code du travail L1248-5
 L152-1-4 Code du travail L1248-4
 L152-1-4 Code du travail L1248-6
 L152-1-4 Code du travail L1248-7
 L152-1-4 Code du travail L1248-8
 L152-1-4 Code du travail L1248-10
 L152-1-4 Code du travail L1248-9
 L152-1-4 Code du travail L1248-11
 L152-1-5 Code du travail L1334-1