

## NEGOCIATION COLLECTIVE ET CONTRAT DE TRAVAIL : UN POUR TOUS, TOUT POUR UN ?

### II. Impacts des accords collectifs sur la rupture du contrat de travail

## Le nouveau régime des P.S.E. : l'approche du juge administratif

par Jean-Philippe MAZAUD,  
premier Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel,  
en détachement au Conseil économique, social et environnemental (1)

#### PLAN

- I. Le contrôle du juge sur les décisions de validation ou d'homologation des PSE : quelles garanties pour les salariés ?
- II. Sauvegarde de l'emploi, défense du salarié : deux juges pour un droit commun ?

**Le droit en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) n'est pas complètement écrit. D'une part, la loi Macron qui s'annonce devrait très prochainement modifier un texte pourtant très récent. D'autre part, les premières jurisprudences du Conseil d'État sur les décisions des autorités administratives compétentes en application de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui régit désormais pour une grande part le droit des licenciements économiques, n'ont porté que sur quelques points très particuliers. Il est sans doute trop tôt pour avoir une analyse bien nette de la jurisprudence en l'absence de décision de cassation.**

**Du point de vue qui est celui d'un juge administratif de première instance qui a eu à connaître d'un des premiers contentieux en matière de PSE, je peux néanmoins tenter de vous préciser la façon dont les tribunaux administratifs se sont prononcés, dans les premiers jugements, et faire quelques hypothèses sur la façon dont ils seront saisis dans quelques cas prévisibles. Ce sujet n'est pas sans lien avec le thème général de votre colloque « Négociation collective et contrats de travail », et celui, plus particulier, de cette séquence consacrée aux relations entre procédures d'élaboration, de négociation ou d'information-consultation d'un PSE et ruptures du contrat de travail.**

Je rappellerai, au préalable, que le juge administratif s'est vu confier la compétence de juger soit des décisions administratives de validation des PSE, soit des décisions d'homologation des PSE unilatéralement décidés par l'employeur (2).

Il exerce donc, désormais, un contrôle de légalité sur ces décisions, et indirectement sur les PSE eux-mêmes. Bien qu'indirectement, il exerce ainsi un contrôle sur la procédure des négociations qui a conduit à un accord, ou de l'information-consultation dans le cadre d'un document unilatéral d'employeur. Mais il exerce aussi un contrôle sur le contenu de ces PSE. C'est-à-dire qu'il veille très directement sur la façon dont les entreprises doivent se conformer à leurs obligations dans le cadre du PSE.

Si le juge administratif n'est pas un juge civil qui tranche les litiges nés entre deux parties, mais un juge de l'administration, que juge-t-il en définitive ? Il juge une décision de l'administration. L'appréciation de l'administration sur la conformité d'un PSE à la loi est placée sous le contrôle du juge. C'est à ce niveau que nous retrouvons un juge, bien vivant. Certains disent déjà que le nouveau dispositif n'a pas vraiment permis de sécuriser les PSE. Mais qu'en est-il exactement ? Qu'est-ce qui a changé ?

S'il est bien clair que les lignes ont bougé et vont bouger, on ne sait pas trop encore dans quel sens.

Suivant une interprétation pessimiste, du côté des salariés, on rappellera que la compétence du juge

(1) L'opinion exprimée à titre personnel par l'auteur dans cette contribution n'engage ni la juridiction administrative, ni le Conseil économique, social et environnemental.

(2) A. Denis et M.-C. Sarrazin « Plan de sauvegarde de l'emploi : le droit public s'invite à la table des négociations », Dr. Ouv. 2014 p.347 rect. p.404.

administratif a été décidée par la loi après la jurisprudence *Vivéo* de la Cour de cassation (3), qui a fermé toute possibilité de prévenir les grands licenciements économiques pour absence de motif économique, et après le changement de compétence juridictionnelle imposé par la loi. La compétence juridictionnelle transférée au juge administratif pouvait paraître comme une garantie donnée aux employeurs qu'un nouveau juge allait remettre de l'ordre dans l'interventionnisme excessif des juges dans la vie économique.

Suivant une interprétation plus optimiste, on peut aussi voir dans le nouveau rôle donné à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, un retour vers le contrôle administratif des licenciements économiques. Yves Struillou a évoqué un retour vers le futur (3 bis).

En tout cas, on ne peut évidemment pas laisser dire que le juge administratif sera fatalement du côté des

employeurs ou qu'il prendra, dès qu'il le pourra, la défense des salariés.

Je vois au moins deux raisons à cela. D'une part, la combinaison des jugements administratifs et des jugements judiciaires peut aboutir à la nullité de la procédure de licenciements, après un contrôle de légalité effectué sous le contrôle du juge administratif. D'autre part, même dans le cas où le PSE est validé ou homologué, le juge administratif veille aux garanties des salariés. Dans le cadre des questions ouvertes par ce colloque, il me semble que la question est de caractériser ces garanties pour savoir si elles préservent de ruptures de contrat de travail (I.).

Je soutiendrai, ensuite, que le travail du juge administratif peut se développer en complémentarité de celui du juge du contrat de travail, dans le sens d'un droit commun des salariés qui n'opposerait pas le droit des PSE au droit du contrat de travail, mais conforterait un droit de l'emploi (II.).

## I. Le contrôle du juge sur les décisions de validation ou d'homologation des PSE : quelles garanties pour les salariés ?

En introduction à cette partie, je voudrais insister sur le fait que l'idée d'un contrôle de la légalité des seuls PSE est antérieure aux débats sur l'interventionnisme des juges dans la prévention des licenciements par un contrôle du motif économique *ex ante*. Dès 1999, le doyen Waquet constatait l'émergence d'un droit positif substantiel en matière de plans de licenciement. Il montrait que l'évolution jurisprudentielle avait admis que, s'il ne pouvait être question d'un contrôle de légalité dans le cadre d'une sorte de recours en excès de pouvoir contre les projets de licenciement des employeurs, un contrôle de la procédure des grands licenciements économiques et des PSE eux-mêmes pouvait être envisagé, avec pour sanction soit la suspension des procédures soit même la nullité des licenciements (4). Par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, en donnant à l'administration le pouvoir de prendre des décisions de validation et d'homologation faisant grief, le législateur ne procédait pas à une rupture radicale avec l'édifice jurisprudentiel antérieur. Or le contrôle de légalité des actes de l'administration est la fonction du juge de l'excès de pouvoir.

### A. Le contrôle de légalité externe : la sanction des vices substantiels de forme et de procédure commis par l'administration

Pour écarter toute ambiguïté, le contrôle de la légalité externe ne porte pas sur la régularité de la procédure de négociation ou d'information-consultation du CE, qui ne relève pas de la forme des décisions attaquées. Reconnaître une marge d'appréciation à l'administration dans son contrôle de la légalité des procédures suivies est purement et simplement contradictoire avec la mission qui lui est conférée par la loi.

Les vices susceptibles d'entacher d'illégalité externe les décisions attaquées concernent ceux que peut avoir commis l'administration elle-même. Suivant une jurisprudence constante du Conseil d'État, le contrôle des vices de forme et de procédure attachés aux actes attaqués ne peut donner lieu à des annulations que pour autant qu'ils sont susceptibles d'avoir, ou qu'ils ont eu une influence sur la décision prise ou qu'ils ont privé les intéressés d'une garantie.

(3) Cass. Soc. 3 mai 2012, n° 11-20.741, Dr. Ouv. 2012 p. 629 n. M. Henry.

(3 bis) Y. Struillou, « Retour vers le futur, l'intervention du juge administratif dans le contentieux du licenciement économique », *Semaine sociale Lamy*, n° 1592, p. 83.

(4) « La jurisprudence de la Chambre sociale sur les plans sociaux », *Rapport de la Cour de cassation*, 1999.

En d'autres termes, certains vices sont sans incidence sur la légalité de l'acte. Par exemple, des défauts de visa, ou certaines irrégularités dans la composition de commissions, dont la consultation préalable à une prise de décision, considérées comme purement formelles, n'entachent pas la décision d'illégalité.

La Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles (5), a annulé, dans l'affaire *Heinz*, le jugement du TA de Cergy, considérant que le défaut de visa de la procédure d'injonction prévue par la loi de sécurisation de l'emploi ne constituait pas, en toute occasion, un défaut de motivation, notamment lorsque la procédure d'injonction a donné lieu à une réponse prise en compte par l'administration de façon favorable. En revanche, la CAA de Marseille (6) a, dans un cas d'espèce différent, estimé que la procédure d'injonction pouvait donner lieu à la transmission d'informations susceptibles d'avoir un effet utile sur le dialogue social conduit dans l'entreprise. Par conséquent, le fait pour la Direccte de ne pas avoir transmis aux représentants du personnel de telles informations constituait un vice de procédure substantiel, dans la mesure où la procédure d'information-consultation n'avait pas été complète.

## **B. Le contrôle de légalité interne s'effectue à la fois sur la vérification de la conformité de la procédure d'adoption d'un PSE à la loi et sur son contenu**

### **1. Dans le cas des accords : un contrôle restreint de l'appréciation de l'administration qui n'exclut pas l'attention portée aux garanties pour les salariés.**

Un contrôle restreint sur l'appréciation de la Direccte car le juge administratif limite son appréciation du contenu de l'accord dans la mesure où les partenaires l'ont agréé et qu'il ne lui appartient pas de s'immiscer dans la négociation. Cela ne signifie pas pour autant, de la part de l'administration, une absence de tout contrôle d'appréciation, celui-ci étant toujours susceptible de conduire à une annulation en cas d'erreur manifeste d'appréciation, ni une attention moins soutenue aux règles de validité des accords négociés.

La CAA de Versailles dans l'affaire *Sanofi* (7), a ainsi annulé une décision de validation au motif qu'en ne renouvelant pas formellement le mandat des

délégués syndicaux, après chaque élection professionnelles, l'accord n'était pas valide, et que par suite la décision de l'administration ne pouvait qu'être illégale. L'administration doit vérifier la conformité de l'accord à l'article L. 1235-24-1 du Code du travail, en application de l'article L. 1233-57-2 du même code, pour répondre à la question suivante : les signataires de l'accord sont-ils dûment désignés et suffisamment représentatifs ?

### **2. Dans le cas des homologations : l'objet du contrôle porte sur les exigences légales d'information-consultation et sur le contrôle de proportionnalité sur les mesures du PSE.**

Là encore, les juges se montrent exigeants et le juge administratif a sanctionné une décision en raison de l'insuffisante information du comité d'entreprise sur le motif économique invoqué par l'employeur (8).

Sur le contenu du PSE, le caractère unilatéral des documents prévoyant un PSE, en absence d'accord, justifie, en outre, un entier contrôle du juge sur la décision de l'administration. Le juge administratif a considéré clairement que l'appréciation pouvait porter sur la proportionnalité d'un PSE par rapport aux moyens dont dispose l'entreprise, et même au-delà du groupe, comme cela est prévu par les dispositions du Code du travail lui-même (9).

La distinction ainsi posée entre contrôles de légalité externe et interne conduit à prévoir qu'un examen différent soit réservé aux vices de procédure commis par l'administration et attachés à l'édition de l'acte attaqué et à ceux commis par l'employeur lors de la procédure d'information-consultation des comités d'entreprise. Dans ces derniers cas, comme le soulignait déjà en 2002 Antoine Lyon-Caen (10), le juge judiciaire avait à se prononcer sur les obligations légales qui encadrent « *une procédure au cœur du droit des licenciements économiques* », qui si elles n'étaient pas respectées ne pouvaient être regardées comme de simples irrégularités formelles. Dans un cadre renouvelé, alors même que le Code du travail dispose des règles de procédure d'adoption d'un PSE, précisant notamment que l'employeur doit communiquer tous les renseignements utiles sur le projet, il serait pour le moins paradoxal que le juge administratif, chargé de juger des décisions des Direccte dont le contrôle porte sur les procédures suivies autant que sur le contenu des PSE, abandonne une telle exigence.

(5) 16 septembre 2014, N° 14VE01826, Dr. Ouv. 2015 p. 44 n. J. Krivine.

(6) CAA Marseille, 15 avril 2014, n° 14MA100387.

(7) 30 septembre 2014, n° 14VE02163, RDT 2014 p. 55 n. I. Odoul-Asorey.

(8) CAA Versailles, 16 septembre 2014, prec.

(9) Article L. 1233-57-3 du Code du travail. En ce sens, TA Strasbourg, 8 juillet 2014, n° 14-01.942.

(10) A. Lyon-Caen, "La procédure au cœur du droit du licenciement pour motif économique", *Droit ouvrier*, avril 2002.

## C. L'étendue du contrôle du juge administratif sur le contenu des PSE : quelles conséquences pour le contrat de travail ?

### 1. Les salariés « sortants »

Pour ceux qui partent, les décisions de validation et d'homologation, sous le contrôle du juge administratif, visent bien à sécuriser les ruptures du contrat de travail, tout en offrant des garanties pour les salariés aux travers des dispositions prévues dans les PSE ainsi validés ou homologués. La menace d'un refus de l'administration ou d'une annulation par le juge administratif conduisant à la nullité des licenciements, qui peut être prononcée par le juge civil pour les entreprises *in bonis*, peut néanmoins conduire à préserver quelques contrats de travail.

### 2. Les salariés « restants »

Les décisions de l'administration, sous le contrôle du juge administratif, ne sont pas sans effet pour ceux qui restent. En cas de validation/homologation, la sauvegarde de l'emploi conduit à la réorganisation des activités et par conséquent à la réorganisation du travail des salariés restants. Mais également l'incidence de la nouvelle compétence du juge administratif sur le suivi de la négociation ou de l'information-consultation des IRP peut conduire au renforcement des garanties propres aux relations collectives de travail.

Je voudrais reformuler, dans un second temps, la question qui nous est posée au regard de l'objet de la Loi de sécurisation de l'emploi, à savoir la sauvegarde de l'emploi. Que devient la défense du salarié si priorité est donnée au droit à l'emploi sur celui du contrat du travail ? Les défenseurs des salariés auront à argumenter sur deux fronts complémentaires.

## II. Sauvegarde de l'emploi, défense du salarié : deux juges pour un droit commun ?

Si le contrôle de la légalité des PSE est confié aux juges administratifs, il me semble que les avocats travaillistes pourront mobiliser d'autres moyens intéressants. Ils auront intérêt à exploiter certaines caractéristiques du recours en excès de pouvoir bien utiles.

### A. Le recours en excès de pouvoir avant de saisir le juge du contrat de travail

#### 1. L'instruction du juge administratif en excès de pouvoir

On n'insiste jamais assez sur le fait que le recours en excès de pouvoir permet de saisir un juge qui a de véritables pouvoirs d'instruction. Le juge administratif ne doit pas attendre des parties qu'elles établissent les faits de leur cause (11). Au contraire, il revient au juge d'établir les faits nécessaires pour établir si, oui ou non, la décision prise était légale au regard des moyens soulevés.

Il me semble qu'en ce point, l'office du juge administratif peut aller plus loin que celui du juge civil saisi en référé. L'office du juge pour qualifier l'urgence et l'exigence d'un trouble manifeste, auxquelles devait s'attacher le juge du TGI, ne s'apparente pas à l'instruction qui doit être exigée pour un contrôle de légalité.

La loi de sécurisation de l'emploi a été présentée comme un instrument de sécurité juridique. Celle-ci devait être renforcée, dans un premier temps, par l'intervention de l'administration, puis, le cas échéant, dans un second temps, par le contrôle du juge dans un délai certes court (3 mois) en première instance, mais qui permet de vérifier beaucoup de choses.

Dans l'affaire de la clinique Vauban (11 bis), l'instruction du Tribunal a consisté à demander aux parties de bien éclairer la formation du jugement sur le fait de savoir si, oui ou non, un expert-comptable avait été demandé lors de la première réunion, et si l'expert sollicité avait pu mener à bien la mission légale qui lui était impartie. Les juges de première instance ont clairement répondu « oui » à la première question, premier fait établi. Ils ont ensuite répondu « non » à la seconde question, dès lors que, si le liquidateur avait accepté de laisser entrer un expert-comptable sous contrat avec le CE, cela n'était pas dans le cadre de la mission légale qui lui était impartie, et qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que celui-ci ait pu fournir la moindre information utile à l'information-consultation. Des faits qui ont conduit le tribunal à considérer que la décision d'homologation était entachée d'erreur de droit.

(11) Y. Struillou « L'office du juge administratif en contentieux public du travail » in M. Keller (dir.) *Procès du travail, travail du procès*, LGDJ 2008.

(11 bis) TA Montreuil, 20 décembre 2013, n° 13-09.825, Dr. Ouv. 2014 p. 315 n. M. Grévy.

Dans le raisonnement tenu par la Cour administrative d'appel, qui a annulé le jugement du Tribunal administratif, aucune dénaturation des faits de l'espèce n'est reprochée au jugement de première instance, mais la conclusion que les juges d'appel en tirent est opposée (12). Suivant le jugement d'appel, aucune erreur de droit n'a été commise. Il semble y être écrit qu'il revenait aux syndicats ou au CE d'user des dispositions leur donnant droit à un expert-comptable dans le cadre de missions légales, alors qu'ils ont, au final, eu recours à un expert contractuel. Le juge de première instance n'avait pas tenu ce raisonnement, pensant que le juge administratif devait, en tant que juge de la légalité de la décision de l'administration, et non en tant que juge des obligations contractuelles du liquidateur, vérifier que l'administration avait bien pris la bonne décision, ayant eu à connaître de la procédure d'homologation qui avait été suivie. Pour le juge de première instance, c'est bien à l'administration qu'il revient de vérifier si le droit à un expert-comptable qui avait été sollicité avait été respecté. Question de fait autant que de droit. D'où l'intérêt de l'instruction du juge.

De cette instruction, les défenseurs des salariés pourront se servir, car un jugement administratif permet d'établir des faits et d'apprécier des situations. Le juge du contrat de travail aura à en tenir compte en raison de l'autorité de la chose jugée, ce qu'a récemment rappelé le doyen Bailly (13).

## **2. Rejet ou annulation, des conséquences à portée variable compte tenu des motifs du jugement**

Seule une annulation pour un motif de légalité interne sera prise en compte par le juge du contrat de travail pour prononcer la nullité de la procédure de licenciement, sauf cas de liquidation.

Dans le cas d'un jugement de rejet du juge administratif, le juge du contrat de travail en sera réduit à l'examen des dommages suscités par la fausseté du motif économique du licenciement, soit à titre économique, soit en raison de la mauvaise application du critère d'ordre au cas particulier du salarié. L'intervention du Doyen Bailly dans le débat a rappelé l'enjeu du respect des règles de compétence juridictionnelle. En substance, celui-ci a alerté l'attention de la juridiction administrative sur le fait que, si des moyens tirés de l'erreur d'appréciation devaient être rejetés sur le fond et non en raison de l'incompétence de cette juridiction pour en juger, le respect du principe de l'autorité de la chose jugée devrait

conduire inévitablement le juge civil à retenir l'appréciation du juge administratif.

La CAA de Versailles a finalement considéré, dans l'affaire Mory Ducros, que le juge administratif n'avait pas à apprécier les critères d'ordre, en reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation et en se donnant un moyen d'annuler la décision de la Direccte qui avait été annulée sur un mauvais fondement en première instance (14).

## **B. Deux compétences juridictionnelles pour le droit des grands licenciements économiques : une complémentarité à mettre au point**

### **1. Quelle autorité pour la chose à juger : juge administratif ou juge du contrat de travail ?**

Ce qu'il y a le plus à craindre pour les salariés, c'est une administration et une justice administrative trop économes de leurs moyens. On peut jouer un peu sur le double sens du terme « moyens » (matériels et juridiques), car, suivant la nécessaire effectivité du droit, que l'épure idéale de la loi ne saurait mettre en cause, l'administration du travail doit avoir les moyens de bien accompagner les parties dans la négociation ou l'information-consultation relative à un PSE. Mais il y a parfois loin de la coupe aux lèvres. Le risque d'une administration qui n'a pas suffisamment de moyens pour bien instruire les demandes des entreprises, comme les demandes d'injonction ou d'information des salariés, n'est pas à écarter.

Ensuite, le juge doit instruire pour répondre aux moyens qui lui sont présentés, ce qui demande aussi du temps, dans une procédure encadrée par un délai de trois mois.

Or, le juge administratif doit répondre aux moyens qui sont soulevés devant lui. Et, en excès de pouvoir, la règle de l'économie de moyens peut lui permettre, lorsqu'il souhaite annuler, de ne statuer que sur un moyen d'annulation. Cela peut donner lieu à des difficultés. En effet, il a déjà été précisé que les effets de l'annulation peuvent varier selon les moyens d'annulation retenus. Si une annulation est prononcée, sans que le juge administratif se soit prononcé sur tous les moyens, que dira le juge civil lorsque des moyens lui seront représentés, pour une appréciation relevant de la compétence du juge administratif ?

Pour surmonter cette difficulté, il paraît logique que, dans ce cas, une question préjudicielle soit posée au juge administratif. Il est, en tout cas, de bonne pratique, pour le juge administratif, de devancer cette

(12) CAA Versailles, 13 mai 2014, n° 14VE00587.

(13) P. Bailly, « Les surprises du nouveau régime des licenciements économiques », SSL, n° 1641, 1<sup>er</sup> septembre 2014.

(14) CAA Versailles, 22 octobre 2014, Sté Mory Ducros ; le jugement et l'arrêt sont reproduits au Dr. Ouv. 2015 p.202 n. J. Krivine.

situation, s'il ne veut pas faire perdre de temps aux salariés et à leur défenseur, et de statuer sur tous les moyens, même en cas d'annulation.

## 2. Des éclaircissements à venir sur les complémentarités entre les juges

Certaines questions ont déjà été posées, avec des réponses parfois problématiques. Un jugement du TGI de Nanterre a renvoyé au juge administratif un litige, en considérant l'ordre administratif seul compétent pour juger de l'information-consultation requise sur les risques en matière d'hygiène et de sécurité induits par un PSE (15).

Vous pourrez constater, au vu de quelques jugements prononcés par les juges administratifs ayant trait aux expertises demandées par les CHSCT sur les PSE, que le juge administratif ne s'est pas, là encore, dérobé à son jugement sur le fond. Il a examiné les moyens qui lui étaient présentés non pas comme inopérants, mais en se prononçant sur la réalité des faits relatifs à la manière dont l'information-consultation avait été conduite devant les CHSCT.

Pour l'instant, les juges administratifs ne se sont saisis que du contrôle de la procédure d'information-consultation dans le cadre de l'examen de légalité de la décision d'homologation des PSE. Iront-ils jusqu'à

se saisir de ce qui relève du livre II sur le projet de réorganisation lui-même s'il est induit par un PSE ? On peut penser que leur office ne le permet pas, car cela supposerait un contrôle étendu au-delà de l'objet même de la décision qui se limite à la validation ou l'homologation d'un PSE.

Pour conclure, les premières applications de la loi de sécurisation de l'emploi ne montrent pas un juge enclin à conforter les licenciements pour motif économique dans le cadre des PSE. Les cas de nullité sont à prévoir non seulement en raison de procédures illégales, mais aussi en raison de l'insuffisance de certains contenus de PSE au regard des moyens qui peuvent y être consacrés. Aux défenseurs des salariés, par les moyens soulevés, d'orienter l'instruction du juge administratif pour contrôler les illégalités alléguées. En même temps, il est clair que le premier objet de la loi relative à la sécurisation de l'emploi n'est pas la sauvegarde du contrat de travail, mais celle de l'emploi. Ce n'est que dans cet objectif de sauvegarde de l'emploi, bien modeste, eu égard aux difficultés économiques du temps, que le législateur a souhaité un renforcement de certaines garanties procédurales propres aux relations collectives de travail.

**Jean-Philippe Mazaud**

(15) TGI Nanterre, référé, 10 septembre 2014, 14/02021, CGT EADS Astrium Toulouse.

## DROIT DU TRAVAIL (9<sup>e</sup> édition)

par Elsa Peskine et Cyril Wolmark



Dalloz coll. Hypercours - 2014  
744 pages  
ISBN13 : 978-2-247-13701-5  
34 euros

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes. Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui. Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

### I. Situer le droit du travail

Ouvertures / Domaine / Sources

### II. L'accès à l'emploi

Le recrutement / Conclusion du contrat

### III. Les formes contractuelles

CDD / Les relations triangulaires de travail / Le contrat de travail à temps partiel

### IV. Le pouvoir de l'employeur

Pouvoir disciplinaire / Pouvoir normateur / Pouvoir et contrat / Pouvoir et droits fondamentaux

### V. Le rapport de travail

Le salaire / Le temps de travail / La santé et la sécurité au travail

### VI. Le contrat préservé

La suspension du contrat de travail / Transferts d'entreprise

### VII. L'emploi perdu

Qualification de la rupture / Droit commun du licenciement / Les motifs personnels de licenciement / Le licenciement économique

### VIII. Les salariés coalisés

La grève / Le syndicat

### IX. Les conventions collectives

Formation et champ d'application / Modification et destruction des conventions collectives / Les conventions collectives parmi les sources du droit du travail

### X. Les délégués des travailleurs

Diversité des délégués / Désignation et élection des représentants

### XI. La puissance publique

L'inspection du travail / Le conseil de prud'hommes