

manuel

Françoise Favennec-Héry
Pierre-Yves Verkindt
Grégoire Duchange

DROIT DU TRAVAIL

8^e édition

LGDJ

un savoir-faire de

Lextenso

Françoise Favennec-Héry

Agrégée des facultés de droit
Professeur à l'Université Paris-Panthéon-Assas

Pierre-Yves Verkindt

Agrégé des facultés de droit
Professeur émérite de l'École de droit de la Sorbonne
(Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne)

**Avec la contribution
de Grégoire Duchange**

Professeur de droit privé
à l'Université polytechnique Hauts-de-France

DROIT DU TRAVAIL

8^e édition

LGDJ

un savoir-faire de

Lextenso



© 2022, LGDJ, Lextenso

1, Parvis de La Défense • 92044 Paris La Défense Cedex
www.lgdj-editions.fr

EAN : 9782275102405 • ISSN 0990-3909

Sommaire

Principales abréviations utilisées	15
Introduction générale au droit du travail : L'histoire, l'objet et les sources du droit du travail	19
Chapitre 1. L'évolution du droit du travail	25
Section 1. L'apparition du droit du travail	25
§ 1. De la législation industrielle au droit du travail	25
§ 2. Le droit du travail et le droit social depuis la Première Guerre mondiale	27
Section 2. Politiques juridiques du travail	38
Chapitre 2. Les sources du droit du travail	45
Section 1. Les sources internes	45
§ 1. Les sources étatiques	45
§ 2. Les sources professionnelles	53
§ 3. La jurisprudence	59
Section 2. Les sources internationales	63
§ 1. Les normes internationales du travail	63
§ 2. Le droit social européen	68
Section 3. La hiérarchie et la combinaison des normes en droit du travail français	74

PREMIÈRE PARTIE – NÉGOCIATIONS ET CONFLITS

TITRE 1. Les acteurs	83
Chapitre 1. Les groupements professionnels et le syndicalisme	85
Section 1. Le paysage syndical français	86
§ 1. Les syndicats de salariés	86
§ 2. Les organisations patronales	88
Section 2. Le principe de la liberté syndicale	89
§ 1. Quelques données historiques	90
§ 2. La liberté syndicale	91
§ 3. La lutte contre la discrimination syndicale	95
Section 3. Le groupement syndical	105
§ 1. Les dispositions communes à tous les groupements syndicaux ..	105
§ 2. Les syndicats représentatifs	114
§ 3. Les ressources et le financement des organisations syndicales ..	126

Section 4. L'action syndicale dans l'entreprise	129
§ 1. La section syndicale	130
§ 2. Les mandats syndicaux	135
Chapitre 2. L'État	149
Section 1. L'administration du travail	149
§ 1. Le ministère du Travail	150
§ 2. L'inspection du travail	151
Section 2. Le juge	157
§ 1. L'institution prud'homale	158
§ 2. La procédure prud'homale	164
TITRE 2. La négociation collective	169
Chapitre 1. L'évolution du droit de la négociation collective	171
Section 1. Repères historiques	171
Section 2. La montée en puissance de la négociation collective ...	173
Chapitre 2. Les règles communes à toutes les négociations	177
Section 1. Un acte négocié	177
§ 1. Objet, contenu, durée de l'acte	177
§ 2. Les parties	178
§ 3. Les conditions de fond et de forme	180
§ 4. L'interprétation des accords et conventions collectifs	181
§ 5. Les actions en nullité et en exécution des accords collectifs	183
Section 2. Un acte réglementaire	186
§ 1. L'applicabilité de la convention collective	186
§ 2. L'application de la convention collective	189
Chapitre 3. La négociation d'entreprise	193
Section 1. Les règles générales	193
§ 1. Les parties à la négociation	193
§ 2. La condition majoritaire	197
Section 2. Les règles spécifiques aux négociations obligatoires	198
§ 1. Le contenu et la périodicité de la négociation obligatoire	199
§ 2. La procédure	201
Section 3. Les accords de groupe et les accords interentreprises ..	203
Chapitre 4. La négociation de branche et la négociation interprofessionnelle	205
Section 1. Les accords nationaux interprofessionnels (ANI)	205
Section 2. Le regroupement des branches professionnelles	206

Section 3. Les règles particulières de la négociation de branche ..	207
§ 1. Le cadre de la branche	207
§ 2. Les fonctions de la branche	207
§ 3. La négociation collective obligatoire de branche	208
§ 4. L'extension et l'élargissement des accords de branche	209
Chapitre 5. L'articulation d'accords collectifs de niveau différent	213
Chapitre 6. Le devenir des accords et conventions collectifs : dénonciation, révision, mise en cause	217
Section 1. La révision de la convention collective	217
Section 2. La dénonciation et la mise en cause	219
§ 1. La dénonciation	219
§ 2. La mise en cause	220
§ 3. Le maintien de la rémunération perçue	221
TITRE 3. Les conflits collectifs	223
Chapitre 1. La qualification juridique de la grève	225
Section 1. Une cessation collective du travail	226
Section 2. L'existence de revendications professionnelles	228
Chapitre 2. Les effets de la grève	231
Section 1. Les effets de la grève sur la relation individuelle de travail	231
§ 1. La suspension du contrat de travail du gréviste	232
§ 2. L'impact de la grève sur la rémunération	233
§ 3. Les effets de la grève sur les pouvoirs de l'employeur	234
Section 2. Les responsabilités encourues en cas de grève	236
§ 1. Les responsabilités civiles	237
§ 2. Les responsabilités pénales	240
§ 3. Les responsabilités des collectivités publiques	241
Section 3. L'organisation juridique des fins de conflits	242
§ 1. La conciliation, la médiation et l'arbitrage	243
§ 2. Les protocoles de fin de conflit	244
 DEUXIÈME PARTIE – L'ENTREPRISE	
TITRE 1. L'entreprise, cadre des relations de travail	251
Chapitre 1. Les différentes approches de l'entreprise	253
Section 1. Les théories de l'entreprise	253

Section 2. Les apports de la loi Pacte et l'officialisation de la responsabilité sociale de l'entreprise	255
Section 3. Les usages du concept d'entreprise	256
Chapitre 2. Les « périmètres » de l'entreprise	259
Section 1. L'établissement	259
Section 2. L'unité économique et sociale	261
Section 3. Le groupe	264
Section 4. L'entreprise et le groupe de dimension communautaire	266
Chapitre 3. Le transfert d'entreprise	269
Section 1. Les sources	269
§ 1. Les sources communautaires	269
§ 2. Les sources nationales	270
Section 2. La notion de transfert d'entreprise	270
§ 1. La prévalence d'une situation de fait : le transfert d'une entité économique	271
§ 2. L'indifférence de l'acte juridique	274
§ 3. Le maintien de l'identité	275
Section 3. Les conséquences du transfert	277
§ 1. Le sort des contrats individuels	277
§ 2. Le sort du statut collectif	283

TITRE 2. L'entreprise et la recherche de l'équilibre entre pouvoir(s) et liberté(s)

Chapitre 1. Les droits et libertés du travailleur	287
Section 1. Les libertés et les droits fondamentaux	287
§ 1. Les droits fondamentaux au travail : première approche	288
§ 2. Les libertés et droits fondamentaux en pratique	291
§ 3. Les droits et libertés fondamentaux protégés	291
Section 2. L'égalité et la non-discrimination	300
§ 1. L'action du législateur	301
§ 2. Le rôle du juge et de la jurisprudence	311
Section 3. La lutte contre les harcèlements et la protection de la dignité du travailleur	315
§ 1. Les définitions	316
§ 2. La prévention et la lutte contre les harcèlements	317
§ 3. La protection du salarié et l'action en justice	318
§ 4. Les conséquences du harcèlement	320

Chapitre 2. Les pouvoirs du chef d'entreprise	323
Section 1. Les fondements et les limites des pouvoirs du chef d'entreprise	324
§ 1. La recherche d'un fondement : pouvoir, entreprise et contrat de travail	324
§ 2. Les limites du pouvoir du chef d'entreprise	326
Section 2. Les expressions du pouvoir du chef d'entreprise	327
§ 1. Le pouvoir normatif	327
§ 2. Le pouvoir disciplinaire	332
§ 3. Le pouvoir de gestion et le pouvoir de direction	341
TITRE 3. L'entreprise, une collectivité de travail	345
Chapitre 1. Le comité social et économique et le conseil d'entreprise	351
Section 1. La mise en place du comité social et économique	351
§ 1. Les seuils d'effectifs et les cadres d'implantation	352
§ 2. Les élections	358
Section 2. La composition du comité social et économique	366
§ 1. La délégation patronale	367
§ 2. La délégation élue du personnel	367
§ 3. Le représentant syndical	367
§ 4. L'intervention de personnes ou d'institutions extérieures à l'entreprise	368
Section 3. Les missions du comité social et économique	369
§ 1. Les attributions économiques et professionnelles dans les entreprises d'au moins cinquante salariés	371
§ 2. Les attributions en matière d'activités sociales et culturelles	378
Section 4. Le fonctionnement et les moyens du comité social et économique	380
§ 1. L'organisation interne du comité social et économique et son fonctionnement	381
§ 2. Les commissions	382
§ 3. Les budgets du CSE	385
§ 4. Les expertises	388
Section 5. L'adaptation de la représentation du personnel à la structure de l'entreprise	393
§ 1. Les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central	393
§ 2. Les représentants de proximité	395
Section 6. Le conseil d'entreprise	396

Chapitre 2. Le statut des membres du comité social et économique	399
Section 1. Les mandats et les heures de délégation	399
§ 1. La durée des mandats des représentants élus du personnel	400
§ 2. Les heures de délégation ou « crédit d'heures »	401
Section 2. La protection des représentants du personnel	404
§ 1. Le champ d'application de la protection des représentants du personnel	405
§ 2. La procédure	412
Chapitre 3. Les formes atypiques de représentation du personnel	423
Section 1. Les niveaux de représentation supra entreprise	423
§ 1. Le comité de groupe	423
§ 2. Les instances de représentation au niveau européen	426
Section 2. La représentation du personnel dans les très petites entreprises (TPE)	429
§ 1. Les préalables	429
§ 2. Les innovations de la loi du 17 août 2015	430
§ 3. L'échec de la mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise	432

TROISIÈME PARTIE – EMPLOI ET TRAVAIL

TITRE 1. L'emploi	439
Chapitre 1. Les politiques de l'emploi	441
Section 1. Le service public de l'emploi	442
§ 1. Le ministère en charge de l'emploi, les services extérieurs de l'État et les relais locaux	443
§ 2. L'intervention d'organismes privés de placement	445
Section 2. Les actions en faveur de l'emploi	446
§ 1. Les stratégies : interventionnisme étatique, déréglementation ou flexisécurité ?	446
§ 2. Les instruments de la politique publique de l'emploi	448
Section 3. La formation professionnelle	453
§ 1. La gouvernance de la formation professionnelle : règles et acteurs ..	455
§ 2. L'apprentissage et l'alternance	460
Chapitre 2. L'accès à l'emploi	465
Section 1. La place centrale du contrat de travail	465

§ 1. La qualification de contrat de travail	466
§ 2. Les différents types de contrat de travail	476
Section 2. L'extériorisation de l'emploi	495
§ 1. Le travail temporaire	495
§ 2. L'encadrement des prêts et fournitures de main-d'œuvre	500
§ 3. Le développement des hypothèses d'intermédiation de personnel et de mise à disposition	504
Section 3. La conclusion du contrat de travail	509
§ 1. L'embauche et le recrutement	509
§ 2. Les obligations formelles	512
§ 3. La période d'essai	515
Section 4. Le contenu du contrat de travail	521
§ 1. Les obligations inhérentes au contrat de travail	522
§ 2. Les clauses du contrat de travail	524
Chapitre 3. La protection de l'emploi	539
Section 1. La modification du contrat de travail	539
§ 1. La modification du contrat et les autres modifications	539
§ 2. Le régime de la modification	545
Section 2. La suspension du contrat de travail	549
§ 1. Les causes de suspension	549
§ 2. Le régime de la suspension	553
Chapitre 4. La rupture du contrat de travail et la remise en cause de l'emploi	557
Section 1. La relative diversification des modes de rupture du contrat de travail	558
§ 1. La rupture du contrat de travail à durée déterminée	558
§ 2. La rupture du contrat de travail à durée indéterminée	561
Section 2. Le droit du licenciement (règles communes)	581
§ 1. La procédure	581
§ 2. Les règles de fond	586
§ 3. Les effets de la rupture	597
Section 3. Le licenciement pour motif économique	606
§ 1. Quelques éléments d'histoire	606
§ 2. Le motif économique	609
§ 3. Les procédures	616
§ 4. Les mesures sociales d'accompagnement	624
§ 5. La priorité de réembauchage	629
§ 6. Les alternatives au licenciement depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017	630

TITRE 2. Le travail	633
Chapitre 1. La protection de la santé du travailleur	635
Section 1. Les grandes tendances du droit de la santé en milieu de travail	635
§ 1. L'hygiène, la sécurité et la lutte contre les accidents du travail	636
§ 2. La prévention et la sanction	637
§ 3. L'obligation de sécurité de l'employeur	641
§ 4. La santé au travail : entre politique publique et protection de la dignité du travailleur	645
Section 2. Les acteurs de la santé au travail	648
§ 1. L'employeur et le salarié	649
§ 2. Les instances représentatives du personnel	650
§ 3. Les services de prévention et de santé au travail	651
Section 3. L'incidence de la santé sur le travail	659
§ 1. L'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap	660
§ 2. L'influence de la maladie sur le contrat de travail	661
§ 3. L'inaptitude du salarié au poste de travail	664
Section 4. Le travailleur handicapé	672
§ 1. L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)	673
§ 2. Le statut du travailleur handicapé	673
Chapitre 2. La durée du travail	677
Section 1. L'évolution	677
§ 1. Le plan national	677
§ 2. Le plan international et européen	680
Section 2. L'approche quantitative : la durée du travail	682
§ 1. Les notions	682
§ 2. Le régime de la durée du travail	689
Section 3. L'approche qualitative : la répartition du temps de travail	696
§ 1. L'annualisation du temps de travail	696
§ 2. Le recul de l'horaire collectif : l'individualisation du temps de travail	697
§ 3. Le travail de nuit	698
Chapitre 3. Les repos et congés	701
Section 1. Le repos	701
§ 1. Le repos et le droit au repos	701
§ 2. Les déclinaisons du temps de repos	702

Section 2. Les congés	705
§ 1. Les congés annuels	706
§ 2. Les congés spéciaux	709
Section 3. Les jours fériés et chômés	712
Section 4. La journée de solidarité	712
Chapitre 4. La rémunération	715
Section 1. L'approche individuelle et contractuelle :	
le salaire et ses périphériques	715
§ 1. Salaire et rémunération individuelle	716
§ 2. Le régime du salaire	725
Section 2. L'approche institutionnelle :	
la participation financière des salariés	731
§ 1. L'intéressement et la participation	733
§ 2. L'épargne salariale	737
§ 3. L'actionnariat salarié	741
Index alphabétique	745

Principales abréviations utilisées

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGS	Assurance garantie des salaires
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASS	Allocation de solidarité spécifique
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BIT	Bureau international du travail
<i>Bull. civ.</i>	<i>Bulletin des arrêts des Chambres civiles de la Cour de cassation</i>
<i>Bull. crim.</i>	<i>Bulletin des arrêts de la Chambre criminelle de la Cour de cassation</i>
<i>BS Lefebvre</i>	<i>Bulletin social, Francis Lefebvre</i>
CA	Contrat d'avenir
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
Cass. 1 ^{re} civ.	Première Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. 2 ^{re} civ.	Deuxième Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. 3 ^{re} civ.	Troisième Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cons. const.	Conseil constitutionnel
CCE	Comité central d'entreprise
CCT	Convention collective de travail
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CE	Conseil d'État
CEE	Comité d'entreprise européen
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CEJ	Contrat emploi-jeune
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne-temps
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail
CIE	Contrat initiative-emploi
CIF	Congé individuel de formation
Ci-RMA	Contrat d'insertion RMA
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJE	Contrat jeune en entreprise

CJCE	Cour de justice des Communautés européennes (devenue CJUE le 1 ^{er} décembre 2009)
CNE	Contrat nouvelles embauches
CNNC	Commission nationale de la négociation collective
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
CSE	Comité social et économique
CSPRP	Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail
Cons. prud'h.	Conseil de prud'hommes
C. civ.	Code civil
C. pén.	Code pénal
C. proc. pén.	Code de procédure pénale
CSS	Code de la Sécurité sociale
C. trav.	Code du travail
CRP	Convention de reclassement personnalisée
CSEur.	Comité de la société européenne
CTI	Contrat de travail intermittent
CTS	Contrat de travail saisonnier
CTTP	Contrat de travail à temps partagé
CTT	Contrat de travail temporaire
<i>D.</i>	<i>Recueil Dalloz</i>
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégués du personnel
<i>DO</i>	<i>Droit ouvrier</i>
<i>Dr. soc.</i>	<i>Droit social</i>
DUP	Délégation unique du personnel
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
ETP	Entreprise de travail à temps partagé
ETT	Entreprise de travail temporaire
FNE	Fonds national de l'emploi
FPC	Formation professionnelle continue
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
GSN	Groupe spécial de négociation
Halde	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
JCP E	Juris-Classeur périodique. <i>La Semaine juridique</i> . Édition Entreprises et affaires
JCPS	Juris-Classeur périodique. <i>La Semaine juridique</i> . Édition Social
<i>Liaisons soc.</i>	<i>Liaisons sociales</i>
<i>JSL</i>	<i>Jurisprudence sociale Lamy</i>
MG	Minimum garanti
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OIT	Organisation internationale du travail

OMI	Office des migrations internationales
PEE	Plan d'épargne d'entreprise
PES	Plan d'épargne salariale
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RDSS	<i>Revue de droit sanitaire et social</i>
RDT	<i>Revue de droit du travail</i>
RES	Rachat de l'entreprise par les salariés
<i>RI trav.</i>	<i>Revue internationale du travail</i>
<i>RJS</i>	<i>Revue de jurisprudence sociale</i>
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMM	Rémunération mensuelle minimale
<i>RPDS</i>	<i>Revue pratique de droit social</i>
RS	Représentant syndical au CE
RSP	Réserve spéciale de participation
RTT	Réduction du temps de travail
SCOP	Société coopérative ouvrière de production
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
<i>SSL</i>	<i>Semaine sociale Lamy</i>
T. confl.	Tribunal des conflits
TGI	Tribunal de grande instance
<i>TPS</i>	<i>Travail et protection sociale</i>
TT	Travail temporaire
UE	Union européenne
UES	Unité économique et sociale
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VRP	Voyageur représentant placier

Introduction générale au droit du travail :

L'histoire, l'objet et les sources du droit du travail

1. Dans la langue française, le mot « travail » désigne en même temps une activité et son résultat, une situation de contrainte, voire de souffrance, et une action créatrice¹. Il ne dit rien cependant des modalités d'exercice de l'activité : le salarié, le fonctionnaire, l'artisan, le commerçant ou celui qui exerce une profession libérale travaillent et produisent des biens ou des services. Ils se soumettent à des règles juridiques étatiques, professionnelles et parfois déontologiques. Se profile derrière cette question, une sociologie des professions² ou des groupes professionnels³. Au-delà de leur grande diversité, les activités professionnelles ont toutes en commun de permettre au travailleur de se garantir un revenu et de s'assurer en conséquence les moyens de vivre⁴. Il existe de nombreuses façons de les classer mais au regard du droit du travail, deux critères nous paraissent pouvoir être privilégiés. Un premier critère de classification des activités professionnelles peut être recherché dans la dépendance ou l'autonomie de celui qui exécute le travail à l'égard de son donneur d'ordre, un second dans les caractéristiques juridiques de l'employeur. C'est sur la base du premier que s'est construite la doctrine du contrat de travail, cette qualification étant réservée aux situations dans lesquelles le

1. Les ouvrages sur le *travail* sont très nombreux au point qu'il serait illusoire d'en fournir ici une quelconque liste. On consultera pour une première approche, le *Dictionnaire du travail*, publié sous la direction d'A. BEVORT, A. JOBERT, M. LALLEMENT et A. MIAS (PUF, Quadrige, 2012). V. aussi F. VATIN, *Le travail, activité productive et ordre social*, PU Paris Ouest, 2014 qui attire l'attention sur « les pièges de l'étymologie » qui installe « sémantiquement [tripalium = instrument de contention des animaux puis de torture] la notion de travail dans le registre de la souffrance » (p. 14) et pour qui le travail n'est pas une valeur mais avant tout une « activité à vocation productive » (p. 16) ; A. CUKIER, *Qu'est-ce que le travail ?*, Vrin, 2018.

2. P.-M. MENDER (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisation, évolutions*, MSH, 2003 ; F. CHAMPY, *La sociologie des professions*, PUF, 2009 ; Cl. DUBAR et P. TRIPIER, *Sociologie des professions*, A. Colin, 2^e éd., 2005.

3. Coll., *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, La Découverte 2009 ; L. DE VERDALLE, in *Dictionnaire du travail* (dir. A. BEVORT, A. JOBERT, M. LALLEMENT, A. MIAS), PUF, 2012, V^o Professions ; M.-P. GIBERT et A. MARGARET, *Anthropologie du travail*, A. Colin, 2021.

4. L'époque récente a cependant vu s'accroître le nombre des « travailleurs pauvres » dont les revenus (en raison d'une activité discontinue ou à temps partiel, voire d'une activité à temps plein faiblement rémunérée) ne leur permettent pas d'assumer correctement les coûts inhérents à leur vie quotidienne et à celle de leur famille (Ph. AUVERGNON (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruylant, 2013). Sur le bénévolat, v. *infra* n^o 549. Sur le droit du travail en prison, v. *Droit du travail en prison*, (dir. Ph. AUVERGNON), PU Bordeaux, 2015.

débiteur de la prestation de travail est juridiquement subordonné au créancier de ladite prestation. C'est à partir du second critère distinguant les employeurs publics et les employeurs privés, quelles que soient les formes juridiques adoptées, qu'un droit du travail public a pu émerger. Néanmoins, la distinction entre travailleur indépendant et travailleur dépendant, et au sein de cette seconde catégorie la différence entre employeur privé et employeur public, non seulement ont varié selon les époques⁵ mais se trouvent aujourd'hui mises en question par le double effet des transformations économiques et des mutations technologiques.

a) Le critère de l'autonomie dans l'organisation du travail a longtemps permis dans une économie industrielle de tracer la frontière entre d'une part, le travail dépendant et subordonné et d'autre part, le travail indépendant. Entre le salariat et le non-salariat. Entre le contrat de travail et les autres contrats ayant pour objet une prestation de travail ou de services (contrat d'entreprise, contrat de mandat...). La distinction a été structurante pour le droit du travail⁶.

En pratique, l'expression « droit du travail » est traditionnellement réservée au droit du travail salarié et c'est en ce sens qu'elle est ici employée⁷.

L'application du droit du travail suppose que la prestation de travail soit exécutée dans un rapport de subordination (juridique) entre le donneur d'ouvrage (l'employeur) et l'exécutant (le salarié). Cette règle une fois posée laisse place à de nombreuses nuances. C'est ainsi que les salariés agricoles et leurs employeurs sont soumis au Code du travail mais que certaines des règles applicables sont à rechercher dans le Code rural, que les marins et autres gens de mer sont soumis au Code du travail maritime. C'est ainsi encore que certains travailleurs indépendants, tels les artisans, doivent évidemment se soumettre au Code du travail lorsqu'ils sont employeurs mais peuvent aussi se voir appliquer certaines dispositions dudit Code en leur qualité de travailleurs indépendants : les artisans du bâtiment doivent ainsi respecter les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la coordination mises en œuvre dans les chantiers.

Surtout, la frontière entre le travail *dît* subordonné ou dépendant et le travail indépendant s'est estompée en même temps que se transformait le paradigme de l'entreprise. L'unité de temps, de lieu et de collectivité de travail qui dessinait le modèle de l'entreprise industrielle, s'il n'a pas totalement disparu,

5. Cl. DIDRY, *L'institution du travail*, La dispute, 2016 (not. chap. 1, 2 et 3).

6. V. cep. les intuitions de G. Lyon-Caen qui consacre en 1990 un ouvrage au « Droit du travail non salarié » (Sirey, 1990) dans lequel il analyse les forces d'attraction croisées entre le droit du travail salarié et le droit du travail non salarié.

7. L'expression « droit social » définirait plutôt les normes du droit du travail *stricto sensu* ainsi que celles du droit de la protection sociale et du droit de l'aide et de l'action sociale. Le droit de la protection sociale assure la protection des travailleurs dépendants et indépendants ainsi que de leurs familles contre les risques de l'existence (la maladie et le décès, la famille, la vieillesse et la perte de l'emploi), le droit de l'aide et de l'action sociale rassemble les règles d'organisation du système d'assistance et le fonctionnement de ses institutions. Les raisons académiques qui conduisent aujourd'hui à distinguer le droit du travail du droit de la protection sociale ne doivent pas faire illusion. Les deux disciplines sont en réalité parentes et leurs interactions doivent être gardées à l'esprit en permanence. Sur le droit de la protection sociale, v. J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOUR'CH et C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, LGDJ, 8^e éd., 2018.