

# Ce qu'il faut savoir

---

## Chapitre introductif

Plan du chapitre

### Section 1. Notions et domaine du droit du travail

§1. Droit et travail

§2. Quelques données sur le travail en France

- Travailleurs et entreprises
- Rémunération du travail
- Travail des femmes
- Accidents du travail

§3. Définitions

§4. A la frontière du droit du travail : le stage étudiant

A) Contexte

B) Définition

C) Objectifs de la législation

- a. Encadrer le recours aux stages
- b. Conférer des droits aux stagiaires
- c. Sanctionner les abus

### Section 2. Contrôle de l'application du droit du travail

§1. L'inspection du travail

§2. Les conseils de prud'hommes (CPH)

- Organisation et compétences du CPH
- Procédure devant le CPH et voies de recours

## L'essentiel

### OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

**Entreprise.** Le concept d'entreprise ne fait l'objet d'aucune définition juridique ; l'entreprise n'a pas d'existence propre en droit (elle n'a pas de personnalité juridique<sup>1</sup>). En tant qu'organisation économique peu importe la forme juridique de l'entreprise ; elle peut d'ailleurs ne pas en avoir (entreprise individuelle, micro entrepreneuriat, ce sont des régimes juridiques fiscaux et sociaux). Le droit des sociétés traite des personnes juridiques morales (sociétés commerciales spécialement).

En droit du travail, l'entreprise est le cadre de relations entre un employeur et des salariés pour une activité de production de biens ou de fourniture de services à laquelle ces salariés participent dans une certaine uniformité de conditions ; l'entreprise est donc un groupement organisé. L'entreprise devient alors le cadre d'application du droit du travail peu important sa forme juridique.

Il faut remarquer que les salariés, qui font parties de l'entreprise, sont étrangers au contrat de société, contrat passé entre associés apporteurs en capital. Les salariés eux passent un contrat - de travail - avec la société personne morale employeur. Les salariés sont donc exclus du gouvernement de l'entreprise et seuls les détenteurs du capital

---

<sup>1</sup> La personnalité juridique est l'aptitude à être titulaire de droits.

dirigent l'entreprise (le plus souvent par délégation à un organe de direction – DG, Président).

Le droit du travail ne concerne pas tous types de travail. Le travail est ici entendu au sens **d'activité professionnelle** c'est-à-dire d'une activité exercée à titre habituel par une personne physique pour se procurer un revenu. Mais cette notion est elle-même trop large pour saisir le domaine du droit du travail. Ce n'est pas toute activité professionnelle. Les règles du droit du travail intéressent, quasi exclusivement, le **travail subordonné** juridiquement porté par un contrat de travail<sup>2</sup>.

**Contrat de travail.** Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage moyennant une rémunération en argent, le salaire, à exercer une activité au profit et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur.

**Subordination.** 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 du salarié subordonné. Définition jurisprudentielle (définition-qualification) indiquant quelles conditions une situation factuelle doit remplir pour correspondre à la notion définie.

*Remarque.* L'existence d'un rapport de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties au contrat, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait, dans lesquelles est exercée l'activité d'une personne physique (caractère impératif de la législation sociale). La qualification juridique « contrat de travail » est donc une qualification d'ordre public (indisponible) puisqu'elle conditionne l'application des règles impératives (ou d'ordre public).

*Conséquence de la subordination.* Le salarié, parce qu'il est subordonné, n'accomplit par un travail à son propre profit. Il n'engage donc pas son patrimoine, il n'est pas propriétaire du travail produit (dépossession) et n'est pas, en principe, responsable civilement des malfaçons ou des dommages causés à l'occasion du travail sauf en cas de **faute lourde**. La faute lourde se manifeste par **l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise**<sup>3</sup>.

**Employeur.** Partie patronale (personne physique ou morale) à un contrat de travail ; il exploite une entreprise. Si l'employeur est une personne physique, il est également chef d'entreprise. L'employeur exploite une entreprise dont les salariés constituent le personnel. Les pouvoirs qui découlent du lien juridique de subordination sont ceux de l'employeur (pouvoir de direction, pouvoir de sanction et pouvoir normateur i.e. d'édicter des normes).

**Chef d'entreprise.** Lorsque l'employeur est une personne morale cette qualité se dissocie de celle de chef d'entreprise. Personne physique, qui représente l'entreprise et en assure en principal la direction, qui assume les pouvoirs – de gestion de direction

---

<sup>2</sup> Toutefois, certaines règles du code du travail peuvent être mobilisées par des personnes n'ayant pas un contrat de travail (stagiaire par exemple).

<sup>3</sup> La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

notamment – de l'employeur. Il gère l'entreprise au nom et pour le compte de l'employeur.

**En conclusion, le droit du travail** est une branche du **droit privé**. C'est l'ensemble des règles juridiques positives (en vigueur) applicables au travail subordonné, c'est-à-dire aux relations de travail entre employeurs de droit privé et des salariés ; il a pour particularité d'instituer et d'organiser entre l'employeur et les salariés un rapport de pouvoir. Le droit du travail ordonne - organise et encadre - le travail salarié.

Le droit du travail fait partie d'un sous ensemble plus vaste du droit privé appelé **droit social** qui comprend le **droit du travail** et le **droit de la protection sociale** (ensemble des mécanismes permettant de sauvegarder les intérêts pécuniaires des personnes lorsqu'elles rencontrent un aléa dans la vie dû à un risque social tel que la maladie ou un risque lié à la perte de l'emploi (chômage).

### **STAGE**

« *Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ».* L. 124-1 al. 3 du code de l'éducation

#### *Encadrement*

- Tout stage fait l'objet d'une convention tripartite.
- Le stage, obligatoire ou non, est intégré à cursus pédagogique.
- Le stage a une durée maximale de six mois sans exception.
- Les stages ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.
- L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent.
- Le nombre de stagiaires dans une même entreprise est limité selon la taille de l'entreprise plus de 20 salariés (15% de l'effectif) ou moins de 20 salariés (3 stagiaires).
- L'organisme d'accueil à l'obligation de tenir un registre des stages.

#### *Droits du stagiaire*

- Protection contre toute discrimination (notion infra).
- Bénéficiaire d'un accompagnement (tuteur entreprise et universitaire)
- Droit à une gratification pour tout stage supérieur à 2 mois au moins égale à 15% du plafond horaire de Sécurité sociale soit 3,60 € de l'heure.
- La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait : aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ; à la présence de nuit ; au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.
- Bénéficiaire de la protection sociale en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

- Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et aux activités sociales et culturelles servies par le comité d'entreprise de l'organisme d'accueil.
- Le stagiaire est propriétaire de son « travail ».

Le stagiaire a également des devoirs.

### *Sanctions*

**Au plan civil, requalification.** La requalification sanction est une opération juridique consistant à la remise en conformité entre une situation de fait ou un acte juridique et un **régime juridique impératif**, par hypothèse méconnu.

La loi n'a pas prévu cette sanction mais on peut considérer que :

1°) l'absence de convention écrite permet de requalifier le stage en contrat de travail (forcément à durée indéterminée)

2°) l'occupation exclusive du stagiaire à des tâches devraient normalement être exécutées par un salarié en CDD ou en CDI permet d'obtenir une requalification du stage en CDI.

3°) le dépassement du terme de la convention de stage pourrait entraîner sa requalification en contrat de travail.

L'action en requalification relève de la compétence du conseil de prud'hommes (v. infra) puisqu'il s'agit d'obtenir la reconnaissance d'un contrat de travail.

**Au plan administratif,** La loi prévoit que le montant de l'amende est d'au plus 2 000 € par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende

**Au plan pénal,** la lutte contre le travail dissimulé, les fraudes, le recours délibéré aux faux statuts détournés de leurs objectifs (stages de complaisance) font parties des priorités du gouvernement en matière de lutte contre le travail illégal pour 2013-2015. Des poursuites peuvent encore être enclenchées pour abus de vulnérabilité.

### **CONTROLE DE L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL**

**Le droit du travail est un droit d'ordre public.** Les dispositions légales et réglementaires du Code du travail sont impératives ou d'ordre public c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être écartées par un accord particulier, par une convention collective, et le salarié ne peut renoncer<sup>4</sup> aux droits qu'il tient de la loi ou des règlements en vigueur.

### **L'inspection du travail.**

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail. A cette fin la loi leur confère des pouvoirs :

- Droit de visite des entreprises i.e. y pénétrer et la visiter, sans avertissement préalable
- Droit d'interroger les salariés

---

<sup>4</sup> Abandon d'un droit.

- Droit d'obtenir communication des documents légaux - livres, registres, documents obligatoires (ex.: cahier des mouvements du personnel, relevé des horaires de travail - relevé des astreintes)
- Pouvoir d'injonction, droit de dresser des procès-verbaux. Si risque pour l'intégrité des salariés saisine du juge des référés pour faire cesser le risque (fermeture temporaire de l'entreprise)
- Pouvoir d'infliger des sanctions financières pour réprimer certaines infractions ciblées. Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) peut prononcer une **amende administrative** afin de sanctionner des manquements à certaines règles du Code du travail
- Pouvoir d'autorisation : licenciement des représentants du personnel ; accorder des dérogations aux durées maximales du travail

### **Les conseils de prud'hommes (CPH)**

Le CPH est une juridiction (du fond du premier degré) **élective et paritaire**. Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de conseillers salariés et conseillers employeurs (paritarisme).

Le CPH règle par voie de **conciliation** les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail. Ils ne connaissent cependant pas de tous les litiges relatifs à l'application du droit du travail ; ils ne connaissent que les litiges individuels naissant de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. **On peut dire que le CPH est le juge du contrat de travail.**

**Procédure.** Le demandeur doit saisir le CPH en remplissant un formulaire. Le greffe de la juridiction convoque ensuite les parties pour une première étape de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation (obligatoire). La conciliation consiste en la recherche à l'amiable du règlement d'un différend. En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Le jugement est rendu à la majorité absolue des conseillers prud'hommes. En cas de partage des voix (20 % des cas), l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge professionnel délégué (juge départiteur). Jusqu'à 4 000 €, le CPH statue en dernier ressort. Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel (délai d'un mois pour interjeter appel). La représentation par un défenseur syndical ou un avocat devient obligatoire en appel, l'arrêt d'appel étant susceptible d'un pourvoi en cassation (dans les 2 mois).

## Chapitre 1 - Les sources du droit du travail

Plan du chapitre

### Section 1 - Sources internationales

§1. L'Organisation Internationale du Travail (OIT)

- Au fondement de l'OIT
- Les normes produites par l'OIT

§2. Le Conseil de l'Europe (Voir cours Institutions publiques françaises et européennes)

- La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- La Charte sociale européenne

§3. L'Union Européenne (Voir cours Institutions publiques françaises et européennes)

- Les institutions (rappels) et le dialogue social européen
- Production normative en matière sociale

### Section 2 - Sources nationales

§1. Le droit de l'État

- A) La Constitution
- B) La loi et le code du travail
- C) La jurisprudence

§2. Le droit professionnel

- A) Les conventions collectives
  - a. Définition, objet et niveaux
  - b. L'applicabilité de la convention collective de branche
- B) Les autres normes collectives
  - a. Usages et engagements unilatéraux
    - Notions
    - Conditions
    - Révocation
  - b. Le règlement intérieur de l'entreprise
    - Objet
    - Élaboration et opposabilité
    - Validité de ses dispositions

C) Le contrat de travail

§3. Les conflits de normes (non traité)

## L'essentiel

On entend par **source du droit**, les formes obligées et prédéterminées qui doivent être, parmi tous les normes, celles des normes juridiques (entendues comme les supports juridiques d'une règle pouvant être invoquée comme argument juridique).

### L'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>5</sup>

Créé dans le cadre du Traité de Versailles (1919), l'OIT regroupe 190 États qui en sont membres (2017)<sup>6</sup> représentés pour chacun d'eux par une délégation de 3 membres (1 est désigné par le Gouvernement, 1 représentant du patronat et 1 représentant des syndicats les plus représentatifs).

---

<sup>5</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>6</sup> Sur 193 recensés à l'ONU en 2011.

Pour les fondateurs, « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la **justice sociale** ».

L'OIT produit des Conventions qui s'imposent aux États les ayant ratifiées. Huit conventions ont force impérative même si elles ne sont pas ratifiées dès lors qu'un État adhère ou est membre de l'OIT. Il s'agit des conventions relatives à la liberté d'association, la liberté syndicale, le droit de la négociation collective, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants et l'élimination des discriminations. Ces conventions composent la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998. La France a ratifié quelques 110 conventions.

L'OIT exerce une activité de contrôle soit sur la base d'un **rapport annuel** que les États membres doivent transmettre sur la conformité de leur droit par rapport à la réglementation internationale soit au titre d'une contrôle ad hoc<sup>7</sup> à la suite d'une plainte ce qui entraîne une injonction d'explication (procédures rares) avec une spécificité pour le contrôle en matière de liberté syndicale effectué par le Comité de la liberté syndicale.

### **Le Conseil de l'Europe**

*La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentale* est partie intégrante de l'ordre juridique français. Cette convention a institué la Cour européenne des droits de l'homme devant laquelle sont invoquées et reçues les dispositions de cette convention. Ces mêmes dispositions sont directement invocables devant les juridictions nationales (par ex. principe libre choix de son domicile par le salarié ; l'employeur peut néanmoins restreindre cette liberté). Enfin cette convention est intégrée dans l'ordre juridique de l'Union Européenne.

*La Charte sociale européenne* pose des principes tendant à l'exercice effectif de droits sociaux au bénéfice des travailleurs. Toutefois, ses dispositions n'ont pas d'effet direct (elles ne peuvent pas être invoquées par un justiciables devant une juridiction). C'est donc plus une Déclaration de principes. Toutefois, un Etat qui ne respecte par les objectifs fixés par cette Charte peut être « mis à l'index » suite à rapport du Comité social.

### **L'Union Européenne (UE)**

La compétence communautaire en matière sociale est en principe limitée. Elle est officielle depuis le Traité de Maastricht (7 avril 1992). Depuis il est possible d'imposer par voie de Directive des prescriptions minimales applicables progressivement dans tous les domaines de la politique sociale (droit du travail et sécurité sociale). Pour la CJUE, les Chartes de droits fondamentaux<sup>8</sup> ne sont pas invocables en tant que tel mais elles servent de guide d'interprétation pour les Traités.

En matière sociale, la compétence de l'UE est une compétence d'attribution. Elle ne peut agir que dans des domaines limitativement énumérés. Ainsi l'UE ne peut par exemple pas intervenir en ce qui concerne les rémunérations, le droit de grève.

Dans les secteurs de l'emploi, de la santé, de la protection sociale, l'intervention de l'UE est de type coordinatrice. En matière de droit du travail, de lutte contre les discriminations, l'intervention de l'UE peut aller jusqu'à la prescription de normes

<sup>7</sup> Ad hoc est une locution latine qui signifie « pour cela ». Elle s'emploie pour « qui a été institué spécialement pour répondre à un besoin ».

<sup>8</sup> Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et Charte sociale européenne.

minimales communes (directives). Par ailleurs, si pour la prise de directives la règle de majorité qualifiée d'applique, elle est exclue en matière de sécurité sociale, de résiliation du contrat de travail, de la représentation collective des salariés (unanimité requise).

### **La loi et le code du travail**

*Rappel.* Au sens formel, la loi est le texte pris par les autorités ayant le pouvoir législatif, c'est-à-dire l'Assemblée Nationale et le Sénat qui composent le Parlement. En application de l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux notamment du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

Codifier, c'est réunir l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, qui ont trait à un même objet, dans un ensemble cohérent, structuré autour d'un plan : le code.

**La jurisprudence**, dans son sens le plus étroit, correspond à des décisions majeures (arrêts) de la Cour de cassation (interprétations de textes juridiques et parfois création de règles).

### **Les conventions collectives de travail**

La convention collective est un acte normatif négocié et conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer des conditions d'emploi et de travail.

Il existe plusieurs « niveaux » de conventions collectives car les négociateurs de d'une convention déterminent concrètement le champ d'application géographique et professionnel (défini en termes d'activités économiques) de la convention.

Un employeur peut négocier et conclure une convention collective pour son entreprise (convention collective ou accord d'entreprise) applicable uniquement aux salariés de cette entreprise.

La **convention collective de branche** établit, en termes d'activités économiques similaires ou connexes, un lien objectif entre des entreprises et exprime pour les salariés concernés un espace de représentation d'intérêts collectifs communs. Une convention collective de branche s'applique sous certaines conditions à des entreprises ayant une activité économique similaire ou connexe. Quelles sont ces conditions ?

Une convention collective de branche valablement conclue s'applique si trois conditions sont réunies :

1°) L'entreprise doit se situer géographiquement dans le champ d'application territorial défini par la convention, (désormais national).

2°) L'entreprise doit avoir une activité économique concordante avec celles visées par la convention. En principe, une entreprise ne relève que d'une seule et unique branche professionnelle alors même qu'elle peut avoir plusieurs activités économiques. Pour la déterminer, il faut rechercher **l'activité réelle et principale** de l'entreprise.

3°) L'employeur adhère à un groupement d'employeurs lui-même signataire de la convention collective de branche ou bien la convention collective est étendue, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.



Dès lors que les conditions d'application d'une convention ou d'un accord collectif sont réunies, la convention s'applique automatiquement et impérativement à tous les salariés dont le contrat de travail est « en cours ».

### Usages d'entreprise et engagements unilatéraux de l'employeur

Des supports différents mais un régime juridique identique.

Un **usage** correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi, la convention collective ou au contrat de travail, accordé aux salariés ou à une catégorie d'entre eux

L'usage est caractérisé par une pratique effective (élément matériel), pensée comme obligatoire (élément subjectif; une erreur ne peut donc pas créer un usage). Trois conditions sont nécessaires pour qu'un usage fasse naître un droit : **généralité** (au bénéfice d'une catégorie ou de l'ensemble du personnel), **constance** (répétition ce qui renvoie à la question de savoir « combien de fois » ! Si l'usage ne peut évidemment émerger à la vie juridique à raison d'un fait isolé, sa juridicité dépend de la fréquence de la pratique ; plus son rythme est espacé, moins le nombre de répétitions devra être élevé<sup>9</sup>) et **fixité** (les conditions d'attribution et de détermination de l'avantage doivent être objectives c'est-à-dire indépendantes de tout arbitraire de l'employeur.)

Un **engagement unilatéral** est une décision par laquelle le chef d'entreprise accorde, le plus souvent pour l'avenir, un avantage déterminé aux salariés de l'entreprise.

L'employeur peut toujours **révoquer** un usage ou son propre engagement sous certaines conditions :

- D'information, des institutions représentatives du personnel et individuelle des salariés par LR-AR
- Un délai de prévenance suffisant doit être respecté (3 mois minimum) par l'employeur lui permettant d'engager d'éventuelles négociations.

Au de cette procédure, l'avantage disparaît et ne peut plus être réclamé par les salariés.

### Le règlement intérieur de l'entreprise

*Champ d'application.* Toute entreprise ou établissement employant au moins 20 salariés (équivalent temps plein).

*Objet.* Dans le règlement intérieur, l'employeur fixe exclusivement : (ces règles sont adaptées aux caractéristiques de chaque entreprise)

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions. Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés.

Le règlement intérieur rappelle : (ces règles rappellent des dispositions légales préexistantes qui s'imposent à l'employeur)

- Les règles de la procédure disciplinaire (obligations s'imposant à l'employeur infligeant une sanction disciplinaire à un salarié) ;

---

<sup>9</sup> Par exemple, une pratique annuelle deviendra sans doute constante après trois répétitions.

- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

*Élaboration et opposabilité du règlement intérieur.* L'employeur en est l'auteur. Il doit être rédigé en français soumis pour avis aux représentants du personnel de l'entreprise. Cet avis et le règlement sont communiqués à l'inspecteur du travail. Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des salariés (affichage et/ou dépôt sur l'intranet) et déposé au greffe du CPH. Si ces formalités ne sont pas accomplies, le chef d'entreprise ne peut pas se fonder sur le règlement intérieur pour sanctionner un salarié qui aurait méconnu l'une de ses prescriptions.

*Validité du contenu du règlement intérieur.* La transmission à l'inspection du travail permet un contrôle de la légalité (conformité à la loi) des prescriptions du règlement intérieur (contrôle a priori). En effet, celles-ci sont autant de restrictions aux droits et libertés des salariés. La contestation d'une règle fixée par le règlement intérieur une fois ce dernier entré en vigueur reste possible (devant le juge prud'homal pour contester une sanction, contrôle a posteriori).

Ainsi, le règlement intérieur ne peut contenir :

- des dispositions apportant 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** ; (autrement dit, l'atteinte doit reposer sur une raison admissible et être la moins attentatoire aux droits et libertés au regard de l'objectif poursuivi).
- des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale.

**Le contrat de travail.** Le contrat joue une double fonction. En premier lieu, le contrat de travail, en tant qu'acte juridique, établit la condition du salarié en le plaçant sous la subordination de l'employeur. En second lieu, le contrat de travail, par ses stipulations, singularise le rapport de travail ; il crée des droits (avantages en nature, prime) et obligations spécifiques (clause mobilité, période d'essai, clause de non-concurrence).