

DROIT DU TRAVAIL 2025-26

À jour
des dernières
lois

- ✓ La durée du travail
- ✓ La rupture conventionnelle
- ✓ Le harcèlement moral
- ✓ Le licenciement économique

En + !
UN QCM
INTERACTIF

hachette

TopACTUEL
Les mémos

DROIT DU TRAVAIL

2025-26

SUSANA LOPES DOS SANTOS

Avocat au Barreau de Paris

hachette

En + !
UN QCM
INTERACTIF

Pour tester ses connaissances,
c'est par ici



hachette-clic.fr/tptravail

Sauf mention contraire, tous les articles cités
dans cet ouvrage proviennent du Code du travail.

Les informations données dans cet ouvrage sont à jour au 11 décembre 2024.



Le photocopillage, c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le photocopillage menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique et prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite.

Maquette intérieure, principe de couverture, couverture : Stéphanie Benoit
Mise en pages : Ma petite FaB – Laurent Grolleau
Édition : Élisabeth Sanchez

© HACHETTE LIVRE 2025, 58 rue Jean Bleuzen, CS 70007, 92178 Vanves Cedex
www.parascolaire.hachette-education.com
ISBN : 978-2-01-790361-1

Tous droits de traduction, de reproduction et d'adaptation réservés pour tous pays.

SOMMAIRE

L'emploi

Fiche 1	Les droits des stagiaires.....	4
Fiche 2	L'emploi des jeunes.....	6
Fiche 3	Les acteurs du dialogue social.....	8

Le contrat de travail

Fiche 4	Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).....	10
Fiche 5	Le contrat à durée déterminée (CDD).....	12
Fiche 6	Les contrats spécifiques.....	14
Fiche 7	Le prêt de main-d'œuvre.....	16
Fiche 8	La période d'essai.....	18

L'exécution du contrat de travail

Fiche 9	La rémunération.....	20
Fiche 10	L'épargne salariale.....	22
Fiche 11	La discrimination.....	24
Fiche 12	Le harcèlement moral.....	26
Fiche 13	Surveillance du salarié par l'employeur.....	28
Fiche 14	Sécurité et santé des travailleurs.....	30
Fiche 15	La formation professionnelle.....	32

Temps de travail et absences du salarié

Fiche 16	La durée de travail.....	34
Fiche 17	Les heures supplémentaires et les COR.....	36
Fiche 18	La convention de forfait.....	38
Fiche 19	Mesures en faveur du maintien de l'emploi.....	40
Fiche 20	Les congés payés (CP).....	42
Fiche 21	Le compte épargne temps (CET).....	44
Fiche 22	Les congés spécifiques.....	46

La cessation du contrat de travail et ses suites

Fiche 23	Les ruptures du CDI par le salarié.....	48
Fiche 24	Les ruptures conventionnelles du contrat de travail.....	50
Fiche 25	Les procédures de licenciement.....	52
Fiche 26	Visites médicales et inaptitude.....	54
Fiche 27	Le licenciement économique.....	56
Fiche 28	Les suites du licenciement.....	58
Fiche 29	L'assurance chômage.....	60

Le contentieux

Fiche 30	La procédure prud'homale.....	62
----------	-------------------------------	----

■ DÉFINITION

Le stage en milieu professionnel, sauf exception, correspond à une période de 6 mois au maximum par année d'enseignement de mise en situation en milieu professionnel, intégrée dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Il ne peut servir à exécuter une tâche relevant d'un emploi permanent, à accepter un emploi saisonnier, à remplacer un salarié ou un agent (art. L. 124-5 du Code de l'éducation) ou à confier aux stagiaires des tâches dangereuses (L. 124-14).

Attention ! Le quota maximum de stagiaires est fixé à 15 % de l'effectif de l'entreprise si elle emploie plus de 20 personnes et à 3 stagiaires maximum dans le cas contraire.

1 Les stages visés

Il s'agit de stages, obligatoires ou non, en entreprise, dans une association, administration publique, assemblée parlementaire ou consultative, ou dans tout autre organisme d'accueil, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur dispensant une formation diplômante ou non, sauf les stages de la formation professionnelle continue et les stages ou séquences d'observations faites par des jeunes de moins de 16 ans. Un délai de carence est instauré pour l'accueil successif de stagiaires sur un même poste égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf si ce stage est interrompu par le stagiaire (C. éduc. art. L. 612-10).

Ex. : Suite à un stage de 6 mois, un nouveau stagiaire ne pourra occuper le même poste qu'après un délai de carence de 2 mois.

2 La convention de stage (art. L. 124-1 et D. 124-4 et 5 du Code de l'éducation)

Obligatoire, la convention de stage est établie entre le stagiaire (ou son représentant légal), l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement à partir d'une convention type. Elle doit aussi être signée par l'enseignant référent et le tuteur de stage. Elle doit également figurer sur un registre (art. L. 612-13).

3 Les droits du stagiaire

- **Protection contre le harcèlement moral et sexuel**, bénéficie des droits mentionnés à l'article L. 1121-1 et des droits aux congés, y compris ceux liés à la grossesse, paternité ou l'adoption.

- **Évaluation**, à l'issue de son stage, par l'organisme d'accueil. Ce document, transmis à l'établissement d'enseignement, ne doit pas être pris en compte dans son évaluation ou l'obtention de son diplôme.
- **Bénéfice de la prise en charge des frais de transport** et les titres restaurant ou à l'accès au restaurant de l'entreprise.
- **Remise d'une attestation de stage** (art. D. 124-9 du Code de l'éducation).

On note un renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité des jeunes de moins de 18 ans, y compris dans le cadre d'un stage en entreprise (ordonnance n° 2016-413 du 07/04/2016).

4 Le statut du stagiaire et sa rémunération (art. D. 124-6 à 8)

- Il doit respecter les règles internes de l'entreprise (horaires, discipline, sécurité...) et a accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. La convention de stage vise les clauses du règlement intérieur applicables aux stagiaires.
- Le stage fait l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un tuteur chargé de l'accueil et de l'enseignement dans l'entreprise.
- **Si le stage dure plus de 2 mois** (consécutifs ou non) au cours de la même année scolaire ou universitaire, il percevra mensuellement une gratification, calculée en fonction du nombre de jours de présence effective, dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. À défaut (cf. art D. 242-2-1 du Code de la Sécurité sociale), l'indemnité horaire ne peut être inférieure à **15 % du plafond horaire de la sécurité sociale** (4,35 euros/h).

Ex. : Au 31 mars 2025, le stagiaire a travaillé :

$$22 \text{ jours} \times 7 \text{ h} = 154 \text{ h} \times 4,35 \text{ euros} = 669,90 \text{ euros.}$$

Une convention de branche ou un accord professionnel peut fixer une indemnité horaire plus élevée.

L'entreprise peut choisir de lisser la rémunération totale due à la fin du stage et verser le même montant mensuel même si le nombre d'heures varie d'un mois sur l'autre.

- **Si le stage est au plus égal à 2 mois** : gratification facultative (à négocier).

Les étudiants pourront acquérir deux trimestres de retraite à certaines conditions (art. L. 351-17 du Code de la Sécurité sociale).

1 Les aides financières

■ Aide unique aux employeurs d'apprentis

Les contrats d'apprentissage, conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat, permettent une aide versée par l'État (art. L. 6243-1 ; D. 6243-1 à 4 du Code du travail) pour les montants suivants :

- 1^{er} 4 125 euros maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2^e 2 000 euros maximum pour la 2^e année d'exécution ;
- 3^e 1 200 euros maximum pour la 3^e année d'exécution (et la 4^e année s'il y a lieu).

■ Aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage

Elle concerne les contrats signés entre le 1/01/2024 et le 31/12/2024. Son montant est de 6 000 €.

| Attention ! Ce montant pourrait être réduit à 4 500 € en 2025.

2 L'apprentissage (art. L. 6221-1 et s., D. n° 2020-372 et 373 du 30/03/2020 ; 30/03/2024, D. n° 2024-631 du 28/06/2024)

- **C'est un contrat écrit** (CDD ou CDI), conclu en deux exemplaires originaux entre un salarié âgé de 16 ans (ou de 15 ans s'il a accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire) à 29 ans révolus (ou 35 ans dans deux cas de figure), inscrit à un centre de formation professionnelle (CFA), en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou d'un titre répertorié, et un employeur pour une durée de 6 mois à 3 ans (4 ans pour un jeune travailleur handicapé). L'apprentissage pourra être effectué en partie à l'étranger (avec un minimum d'exécution en France de 6 mois). Il y a aussi la possibilité d'adapter la durée du contrat afin qu'elle soit supérieure à celle du cycle de formation. Il opère un contrôle renforcé de conformité.
- **Le contrat d'apprentissage sera transmis à l'opérateur de compétences (OPCO)** dans un délai maximal de 5 jours suivant le début de l'exécution du contrat.
- **L'apprenti aura une visite d'information et de prévention** au plus tard dans les 2 mois de l'embauche réalisée par le médecin du travail ou, à défaut, par un professionnel de santé de la médecine de ville.

- **Un apprenti peut être accueilli dans plusieurs entreprises** et même dans un groupement d'employeurs. Il aura dans chacune un maître d'apprentissage.
- **Le conjoint collaborateur** de l'employeur, aux côtés de celui-ci et d'un salarié de l'entreprise peut être maître d'apprentissage.
- **L'apprenti est rémunéré** par un **pourcentage du SMIC** (variant selon son âge et sa progression dans son cycle de formation) sauf contrat fixant un salaire plus élevé.
- **Des dérogations** (dans la limite de 2 h/jour ou de 5 h/semaine) aux durées maximales de travail des jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans (maximum 8 h/jour ou 35 h/semaine) sont permises avec les contreparties si l'organisation collective du travail le justifie.
- **Le contrat peut être rompu** par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (art. L. 6222-18). Aucune indemnité n'est due (sauf précision dans le contrat). Au-delà, la rupture d'un commun accord, dans un écrit, est possible. À défaut d'accord, l'employeur peut rompre le contrat, par voie de licenciement, pour motif personnel, en cas de force majeure, de faute grave, d'incapacité de l'apprenti constatée par le médecin du travail. L'apprenti, lui, pourra démissionner sous réserve de respecter le préavis et les conditions de l'article D. 6222-21-1 du Code du travail. Mais il doit, au préalable, solliciter le médiateur de sa chambre consulaire et devra informer le CFA (art. D. 6222-21-1).

3 Le contrat de professionnalisation

(art. L. 6325-1 à 22, D. 6325-1 et s., R. 6332-78)

- **C'est un contrat, en CDD** d'au moins 6 mois, ou en CDI, ouvert à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux titulaires du RSA, de l'ASS ou de l'AHH, aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion. Il permet d'acquérir une des qualifications professionnelles de l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, au besoin dans plusieurs entreprises (signature d'une convention spéciale dans ce cas). L'employeur peut bénéficier d'une aide exceptionnelle à l'embauche de 6 000 € pour les salariés âgés d'au moins 30 ans si le contrat a été conclu entre le 1/01/2023 et le 31/12/2023 et qui remplissent certaines conditions.

Attention ! Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

- L'aide à l'embauche de 600 € ne s'applique pas aux contrats conclus après le 30/04/2024.

1 Le comité social et économique (CSE)

Instance unique de représentation du personnel, rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Le CSE fusionne les différentes instances représentatives du personnel (art. L. 2311-1 et s. du Code du travail) : les délégués du personnel, le CE et le CHSCT.

Attention ! Si une entreprise a au moins deux établissements distincts, elle a l'obligation d'élire des CSE d'établissement pour chaque établissement et un CSE central d'entreprise (art. L. 2313-1 et 5).

Sous condition, le CSE peut négocier et conclure un accord collectif. On parlera alors de conseil d'entreprise (art. L. 2321-1 à 10 du Code du travail).

Le CSE a la possibilité de mettre en place des représentants de proximité par un accord collectif majoritaire en déterminant le nombre, les attributions...

Extension le 22/01/2024 de l'ANI sur la transition écologique et le dialogue social.

■ Attributions

• **Entreprise de moins de 50 salariés (art. L. 2312-5 et 7 du Code du travail) :** le CSE présente à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des dispositions légales concernant la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il est chargé de promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ; il est compétent pour réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et dispose d'un droit d'alerte.

• **Entreprise ayant au moins 50 salariés (art. L. 2312-8 à 84 du Code du travail) :** le CSE assure la défense collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions concernant la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail et les techniques de production. Le CSE est informé et consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la politique sociale, et sur toutes les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ainsi que sur les conséquences environnementales de ces mesures.

Interdiction d'instaurer une condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles : le délai de mise en conformité expirera le 31/12/2025.