Introduction aux Cours de Droit du Travail

Par

Jean-Michel LATTES

Maître de Conférences en droit privé  
Chercheur à l’Institut de Droit Privé (IDP)

Le Droit du Travail est un droit qui sort des sentiers communs de la recherche juridique. Les étudiants se passionnent pour son étude ou, à l'inverse, rejettent une matière qui ne correspond à aucune des grandes orientations et classifications présentées durant les deux premières années de Licence. Passion ou rejet... cette matière ne laisse pas indifférent.

Qu'il me soit permis cependant de dire en quelques mots pourquoi j’aime le droit du travail au point de l'enseigner et d'en faire ma spécialité de recherche ! Lorsque, étudiant en Licence de Droit, j'ai suivi les enseignements du Professeur Michel DESPAX, un des maîtres de la spécialité, j'ai compris que s'ouvrait devant moi un domaine d'investigation et de réflexion qui valait la peine d'y consacrer sa vie professionnelle.

Aujourd'hui confronté moi même à des publics étudiants, je tente par mes enseignements de leur transmettre un peu de la passion dont j'ai bénéficié. Ainsi l'étudiant qui décide de se lancer dans l'étude du Droit du Tra­vail sera confronté à une spécialité juridique influençant directement la vie des hommes. Cela suppose nécessairement passion et engagement.

Les débats actuels sur la fin du travail ou sur l'évolution du travail nous amènent à nous interroger sur la finalité des normes que nous utilisons. Le Droit du Travail, à l'origine droit de la protection du salarié, est devenu aujourd'hui un droit de la protection de l'emploi. Se détachant de la place de l'homme dans sa vie professionnelle, il valorise en priorité l'entreprise et revient à une conception *"marchande"* de l'activité salariée.

Cette évolution n'est pas neutre. Elle influence très directement la perception contemporaine de la matière sans pour autant en réduire les particularismes. Pour traiter du Droit du Travail, le Professeur Jean-Emmanuel RAY a parlé de *"Droit vivant"* (Ed. Liaisons, 2022). Le Droit du Travail est bien un droit vivant ! Confronté à la société, il en subit les crises et les révolutions. Capable du meilleur comme du pire, il lui revient aujourd’hui de replacer l'homme au centre des rapports professionnels et de renouer ainsi avec ses principes fondateurs.

###### A - Méthodologie générale

Les conseils de méthodologie qui suivent ont pour finalité de mettre en évidence le particularisme du droit du travail. Si les contraintes qui pèsent sur l'étudiant juriste (rigueur, logique, raisonnement métho­dique...) sont les mêmes que dans d'autres matières (cf. "Travaux dirigés de Droit pénal" par G. DANJAUME et F. ARPIN - GONNET sous la direction de Claude GARCIN, L'HERMES 1994 ou "Travaux dirigés de Droit des affaires" par Marie-Hélène MONSERIE, Francine MACORIG et François DELFOUR, sous la direction de Jacques LARRIEU, L'HERMES 1995), le droit du travail est plus sensible aux réalités économiques et sociales qui constituent l'environnement naturel des relations professionnelles.   
 Il est donc indispensable de commencer par appréhender l'originalité de la matière (1) avant d'évoquer les différents types d'exercices (2) susceptibles de faciliter, tant sur le plan théorique que sur le plan pratique, la formation des étudiants en Droit ou en Administration Economique et Sociale – AES.

***1 - Le particularisme du Droit du Travail***

Nul doute que, plus que toute autre matière juridique, le droit du travail est un droit *"vivant"* et, en tant que tel, il ne cesse d'évoluer. L'étudiant juriste qui s'aventure dans la compréhension de cette matière doit immédiatement s'attendre à une sorte de remise en cause de sa vision traditionnelle du droit pour intégrer des mécanismes nouveaux, à la fois passionnants et déconcertants du fait des conséquences qu'ils induisent.

De fait certaines caractéristiques, non exclusives d'autres particularismes, peuvent être mises en évidence. Le droit du travail apparaît ainsi comme un droit modulable (a), mixte (b), évolutif (c), flexible (d).

***a. Un droit modulable***

Par sa construction même le droit du travail apparaît comme un droit *"à géométrie variable".* La taille de l'entreprise détermine, par effet de seuil, l'application de normes de plus en plus contraignantes. Ainsi dans la majeure partie des règles sociales organisées par le Code du Travail on trouve une détermination de ces seuils d'effectifs. Ces seuils concernent en particulier la représentation des salariés avec la mise en place des délégués du personnel à partir de 11 salariés, le Comité d'entreprise, les délégués syndicaux, et le Comité d'Hygiène et de Sécurité à partir de 50 salariés...

Bien d'autres domaines participent à ce mécanisme original: Règle­ment intérieur (50 salariés), congés sabbatiques (200), bilan social (300), négociation annuelle obligatoire (50), services sociaux du travail (250) ... Il est donc indispensable de ne pas manquer de tenir compte de la taille de l'entreprise dans la résolution des problèmes juridiques qui vous sont proposés.   
 Une remarque similaire peut être faite avec la prise en compte de la nature de l'activité de travaux publics. Les chantiers de travaux publics, par exemple, se voient appliquer des règles spécifiques du fait des risques particuliers qu'ils génèrent.

b. Un droit mixte

En marge de la distinction chère aux Facultés de droit entre droit "privé" et droit "public", le droit du Travail fait appel aux techniques des deux spécialités. Si le droit privé s'applique naturellement aux droits de la personne et aux rapports d'obligations mis en place entre l'employeur et le salarié... l'intervention de l'État dans les relations de travail entraîne l'application de techniques publicistes. Ainsi, par exemple, les nombreux pouvoirs affectés à l'administration du travail imposent la prise en compte de principes juridiques issus du droit public.

Tout cela débouche sur un contentieux pluraliste faisant intervenir parfois les juges de l'ordre judiciaire et parfois les juges de l'ordre administratif. L'étudiant doit donc éviter de se situer dans une seule logique juridique pour prendre en compte les contraintes que pose cette mixité.

***c. Un droit évolutif***

La succession des règles juridiques applicables à une même situation professionnelle peut apparaître irritante aux juristes en recherche de *« références fondamentales ».*  Directement au contact de l'économique, soumis aux changements politiques... le droit social connaît des mutations de plus en plus fréquentes.

Les années *80* ont accentué à l'extrême cette tendance alors que, dans les années 90, les progrès du droit européen introduisaient des contraintes nouvelles. Il est possible de dégager de grandes phases dans cette évolution. De son apparition très limitée au XIXème siècle jusqu'à son apogée en *1982* avec les lois Auroux en passant par les grandes réformes sociales du Front Populaire en 1936, le droit du travail a continuel­lement renforcé la protection du salarié.

Les années *80* vont entraîner une mutation fondamentale des finalités du droit social. De la protection du salarié on va progressivement passer à la protection de l'emploi, principal vecteur de la mise en place de normes sociales nouvelles. Les droits des salariés vont être parfois remis en cause afin de faciliter l'équilibre économique et la croissance des entreprises. Les employeurs vont prôner une plus grande "flexibilité" des contraintes mises en place par le Code du Travail afin de favoriser les recrutements.

Les textes sociaux deviennent de plus en plus techniques et de moins en moins généralistes. Leur application va se révéler extrêmement complexe et leur durée de vie, souvent très brève, ne facilite pas une bonne compréhension des mécanismes qu'ils organisent. Le traitement des sujets proposés en droit du travail implique, de fait, une parfaite connaissance des évolutions récentes de la matière.

Nul doute, à cet égard, que l'actualité du droit du travail, qu'elle soit légale ou jurisprudentielle, nationale ou européenne, constitue une source inépuisable de sujets d'examen. Les Ordonnances MACRON de 2017 illustrent parfaitement mes propos comme les textes Covid applicables dans les entreprises.

***d. Un droit flexible***

Le Doyen CARBONNIER (Flexible Droit - Textes pour une sociologie du Droit sans rigueur, *LGDJ*) a largement développé l'idée d'une flexibilité naturelle des normes juridiques. Nul doute que le droit du travail est aujourd'hui très largement concerné par une flexibilité, non plus uniquement naturelle, mais directement organisée par le législateur.

A la flexibilité dite de *"protection"* qui a permis aux salariés de béné­ficier de droits de plus en plus importants en vertu "de l'ordre public social" a succédé une flexibilité *"d'adaptation",* plus complexe dans son application, et qui permet aux employeurs d'obtenir des avantages lorsqu'ils acceptent d'améliorer *"globalement"* les droits des salariés. C'est aujourd'hui une véritable flexibilité de *"dérégulation"* qui caractérise la mise en place de nouvelles règles sociales. Sous la pres­sion de la crise économique et dans l'espoir de favoriser la création d'emploi, l'État tente de desserrer ce que certains appellent "le carcan social" qui pèse sur les entreprises.

Les penseurs libéraux tentent d'opposer le Code du Travail - par essence contraignant - à l'esprit d'entreprise et à la liberté nécessaire de l'employeur. Les débats contemporains sont très denses autour de ce problème. Le droit du travail plaçait l'homme au centre de la relation de travail... la flexibilité de la norme sociale nous ramène, bien souvent, à une vision purement marchande du travail humain. Le rapport Combrexelle publié en septembre 2015 illustre cette évolution et trouve une expression législative dans la loi El Khomri du 8 aout 2016. Les Ordonnances Macron de 2017 accentuent encore cette évolution.

La pandémie due au Coronavirus a bouleversé l’évolution de la matière. Pour faciliter la reprise économique, le gouvernement n’a pas hésité à assouplir certaines règles sociales, sans doute au profit de l’emploi mais, sans doute aussi, au détriment de certains droits du salarié.

Qu'il approuve ou désapprouve cette évolution, l'étudiant n'en est pas moins obligé de la prendre en compte. Cela se traduit pour lui par l'étude de textes souvent d'une grande complexité comprenant de multiples dérogations. L'intervention, parfois indispensable, de la jurisprudence introduit des contraintes supplémentaires qui obligent l'étudiant à suivre en permanence les interventions de la Cour de Cassation, du Conseil d'État... voire même de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Tout cela n'est pas sans conséquence sur les outils qui complètent le cours magistral, les ouvrages de droit du travail se périmant très vite. Les séances de travaux dirigés se révèlent, dans ce contexte, indispensables.

**Actualité.**

La crise mondiale liée à la propagation du Coronavirus a amené le gouvernement Macron à mettre en place des textes d'exception n'ayant pas vocation à intégrer définitivement le droit du travail mais susceptibles - pendant un temps au moins - de bouleverser les règles sociales applicables au salarié.

**La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** dite *"loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19"* constitue le texte de référence permettant au premier ministre de mettre en place des textes d'exception. L'urgence sanitaire est ainsi invoquée pour permettre la mise en œuvre de dispositifs d'exception destinée à assurer la disparition durable de la situation de crise. La loi permet d'interdire aux personnes de sortir de leur domicile, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé. De fait, certains salariés sont tenus de télétravailler voire sont placés en chômage technique.   
Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente loi, les mesures d'adaptation destinées à adapter le dispositif de l'état d'urgence sanitaire.

Ce texte programme dans son contenu même des mesures sociales directement applicables.

D’autres textes récents renforcent ces orientations, la Covid 19 modifiant les logiques juridiques.

***2 - Les principaux types d'exercices***

Nous choisirons dans cet ouvrage de privilégier le cas pratique tant il semble adapté aux particularismes de la matière (a). Pourtant d'autres types d'exercices sont parfaitement concevables comme le commentaire d'arrêt (b), la dissertation théorique (c) ou la synthèse de textes sociaux (d).

Le problème du plan du devoir inquiète systématiquement l'étudiant en droit mesurant, en la matière, les exigences de l'enseignant. Pour une dissertation juridique le plan traditionnel en 2 parties et, pour chacune, 2 sous-parties constitue un passage obligé. Cette exigence est moindre, par exemple, pour un cas pratique où les questions posées ne favorisent pas toujours ce type de structure.

Il convient pourtant de ne pas confondre la fin et les moyens. L'étudiant doit en permanence s'interroger sur la lisibilité de son devoir. Le plan n'a de sens que s'il facilite la lecture et la compréhension d'une analyse comme celle d'une démonstration juridique.

Le choix d'une structure se doit, avant tout, d'être pédagogique et effi­cace. Elle doit servir le devoir et non dominer le fond même du devoir.

***a. Le cas pratique***

Ce type de sujet est sans doute plus éloigné que d'autres de la vision classique du devoir proposé en Facultés de Droit. Il est cependant particulièrement adapté au droit du travail, matière avant tout pratique, et enseigné à un niveau, le L3 en droit, où l'étudiant dispose d'une véritable culture juridique acquise en L1 et L2 ...

Moins formel qu'un devoir théorique, le cas pratique est plus proche de ce que sera, pour l'étudiant, son quotidien professionnel. Il doit donc se placer dans la peau d'un avocat ou d'un conseil juridique qui présente à un client une problématique juridique, des règles à appliquer et une solution juridique.

La réponse faite au client doit être construite, incontestable sur le plan juridique et le plus compréhensible possible. Si le plan en deux parties n'est pas forcément une exigence de ce type de devoir, une structure n'en est pas moins indispensable. Un cas pratique sans plan, que celui-ci soit apparent ou pas, serait peu crédible pour l'enseignant. Les démonstrations juridiques exigent de la rigueur et il est possible de penser que le droit est plus proche des mathématiques que de la philosophie ou de la littérature.

Lorsqu'une solution ne semble pas dominer le sujet, l'étudiant peut présenter plusieurs options à condition de bien développer les éléments qui participent à leur justification. La jurisprudence n'étant pas toujours précise sur certaines problématiques juridiques, on ne peut reprocher à l'étudiant de ne pas présenter plus de certitudes que les juges eux-mêmes.

Enfin, et pour conclure sur ce type de sujet, l'étudiant doit faire preuve de son intérêt pour les problèmes juridiques en traitant de thèmes souvent révélateurs de la force (ou de la faiblesse) de son choix pour les formations proposées dans les facultés de droit.

***b. Le commentaire d'arrêt***

Il s'agit là d'un exercice pédagogique permettant à un étudiant de bien intégrer le langage juridique en le confrontant à un problème de droit destiné à l'amener à analyser une solution juridique.

La méthode est ici primordiale. Le commentaire doit être très structuré pour mettre en évidence les faits de l'espèce, la procédure suivie et l'énoncé du problème de droit qu'ont eu à résoudre les ma­gistrats. Tout cela peut constituer une sorte d'introduction au devoir.

Il convient ensuite d'organiser un plan en deux parties en essayant de ne pas répondre uniquement à une problématique générale qui risquerait de ramener le devoir vers une simple dissertation juridique.

L'étudiant doit aboutir à une véritable analyse de la décision rendue par la juridiction en situant celle-ci dans le contexte juridique en vigueur. Loin d'être abstraite, la solution proposée est le plus souvent inscrite dans les connaissances exigées par l'enseignant. L'étudiant doit se ré­férer à ses enseignements (cours et travaux dirigés) voire à ses recher­ches personnelles (manuels et jurisprudence) pour les confronter à la décision dont le commentaire est proposé. Il pourra ainsi parler d'arrêt "simplement confirmatif", de revirement de jurisprudence, de complé­ment à une orientation préalablement donnée...Il peut même arriver que l'étudiant puisse, comme parfois la doctrine, contester la solution rendue en soulignant les problèmes qu'elle génère ou les imprécisions qu'elle comporte.

Les décisions rendues en droit social emportent des remarques supplémentaires. Si les commentaires d'arrêt sont ici plus rares que dans d'autres matières, c'est sans doute largement dû au caractère évolutif de la jurisprudence sociale. S'il existe des arrêts essentiels pouvant être qualifiés de "Grands arrêts" en droit du travail, ils ne présentent pas la même importance que celle des arrêts utilisés en droit civil ou en droit pénal.

Bien souvent une loi nouvelle vient balayer une jurisprudence patiemment élaborée et largement commentée par une doctrine obligée de s'adapter à des mutations juridiques ininterrompues. A titre d'exemple, on peut évoquer aujourd'hui la jurisprudence relative à la durée du travail liée à l'application de la loi AUBRY de 2000 et appelée, dans l'avenir, à être remise en cause ou tout au moins régulée, par les nouveaux textes destinés à assouplir les dispositifs relatifs au temps de travail.

Ce particularisme du contentieux social suppose donc une parfaite connaissance par l'étudiant des grands débats doctrinaux en cours, des textes récents, des développements jurisprudentiels et des contro­verses inévitables opposant les partenaires sociaux sous l'arbitrage plus ou moins efficace du législateur. Il est rare que le commentaire proposé par l'enseignant de droit du travail soit lié à des situations anciennes dont le sort juridique est bien établi. Ce type de devoir met en valeur - s'il en était besoin - les séances de travaux dirigés où ces débats et controverses ont vocation à être largement présentés.

***c. La dissertation théorique***

Ce type de devoirs est le plus souvent proposé aux étudiants qui, n'ayant pas choisi le droit du travail en Travaux Dirigés, ont souvent une vision théorique de la matière. C'est, à priori, le devoir le plus "classique" dans sa construction comme dans ses exigences.

L'étudiant doit exposer ses connaissances au travers du plan tradi­tionnel en deux parties et quatre sous-parties. L'introduction est ici essentielle dans la mesure où elle peut permettre de comprendre et d'admettre les choix du candidat tout en écartant certains thèmes délicats à intégrer. Il convient, bien sûr, de prendre la mesure du sujet en conservant les thèmes principaux et en n'écartant que des éléments accessoires voire à la lisière du devoir. La précision de l'exposé réalisé est cependant essentielle. Les références aux textes récents, à la jurisprudence rendue sur le sujet, aux problématiques dégagées par la doctrine... participent largement à la qualité du devoir.

La technicité du droit du travail, son actuelle complexité, son évolution permanente... rendent plus importante encore cette exigence de précision. Lorsque la dissertation théorique retenue constitue un sujet pouvant être qualifié *"de synthèse",* l'étudiant devra veiller à bien intégrer tous les éléments proposés tout en évitant les énumérations de type "catalogue". Des comparaisons sont indispensables, des liens sont à établir, des brassages sont nécessaires.

Le devoir se suffisant à lui-même... une conclusion n'est pas indispen­sable. Bien souvent l'étudiant se sent obligé "d'en rajouter", d'affirmer des convictions inutiles ou des idées excessives et dévalorisant ainsi une copie qui aurait pu obtenir une meilleure note... si elle s'était achevée quelques lignes auparavant.

***d. La note de synthèse***

Des documents, parfois importants en volume, sont ici proposés à l'étudiant. Il lui revient de rédiger un devoir en un nombre de pages beaucoup plus réduit tout en dégageant les principales orientations du dossier.

La première étape - passage obligé - consiste à procéder à une lecture des textes permettant de déterminer les problèmes de droit qui y sont abordés, leur nature, leur importance, leur chronologie... voire même les contradictions qui s'en dégagent. Il est essentiel de ne pas sortir des thèmes qui se dégagent des textes utilisés car le risque est ici évident de ne réaliser qu'une disser­tation théorique.

La note de synthèse doit déboucher sur la construction d'un plan respectant les contraintes précédemment énoncées et dont la structure sera dictée par les documents à intégrer. Le devoir fera apparaître la teneur des documents proposés et les solutions qu'ils énoncent. L'étudiant ne doit pas hésiter à citer certains passages s'ils lui semblent utiles tout en évitant toutefois la para­phrase. Les risques les plus fréquents de ce type de travaux s'opposent dans leur nature.

Certains devoirs comportant un nombre très limité d'informations apparaissent, le plus souvent, faibles au niveau de l'analyse. D'autres, au contraire, n'arrivent pas à réaliser une véritable synthèse et l'excès d'information et de références troublent les orientations que tente de présenter l'étudiant.

***B – Bibliographie***

Il convient de rappeler à nouveau le caractère très évolutif de la norme sociale. De fait, il est essentiel de tenir compte de la date de publication de l'ouvrage ou du texte utilisé pour ne pas présenter un devoir sans rapport avec le droit positif.

Plusieurs types d'outils peuvent ainsi être conseillés les ouvrages généraux ou spécialisés (1), les thèses (2), "les" codes (3), et les revues juridiques (4). Le développement des banques de données juridiques accessibles par le moyen de l'informatique est aussi à signaler. De plus en plus utilisées, il est possible de penser que, dans Lui futur proche, elles constitueront l'outil de base d'une bonne recherche juridique.

**OUVRAGES GENERAUX DE DROIT DU TRAVAIL**

**MANUELS**

* Gilles AUZERO, Dirk BAUGARD et Emmanuel DOCKES, Droit du travail, *Précis DALLOZ*, 2022.
* J-E. RAY, Droit du travail, Droit vivant, *Ed. Liaisons* 2022.
* Alain SUPIOT, Le Droit du travail, Que sais-je *?, PUF* 2022.
* A. MAZEAUD, Droit du travail, *Montchrestien* 2016.

**MEMENTOS**

* F. GAUDU, R. VATINET, Droit du travail, *DALLOZ,* 2022.
* Jean-Maurice VERDIER, Alain COEURET, Marie-Armelle SOURIAC, Droit du travail, Relations collectives (Tome 1, 2011) et Relations individuelles (Tome 2, 2011), *DALLOZ.*

**OUVRAGES GENERAUX DE DROIT DE LA SECURITE SOCIALE**

* D. GRANDGUILLOT, L’essentiel du droit de la Sécurité Sociale, *Gualino Eds* 2019.
* JJ. DUPEYROUX, X. PRETOT, Droit de la Sécurité Sociale, *Dalloz* 2015.
* Xavier PRETOT, *Les grands arrêts du droit de la Sécurité sociale*, Paris, [*Dalloz*](https://fr.wikipedia.org/wiki/Dalloz), coll. « Grands arrêts »,‎ 1998, 2e éd. ([ISBN](https://fr.wikipedia.org/wiki/International_Standard_Book_Number) [2-247-02966-3](https://fr.wikipedia.org/wiki/Sp%C3%A9cial:Ouvrages_de_r%C3%A9f%C3%A9rence/2-247-02966-3))

**OUVRAGES SPECIAUX**

* G. HUTEAU, Sécurité Sociale et politiques de protection sociale, *DALLOZ* 2019.
* Réforme du Code du travail, *Ed. Francis Lefebvre*, Novembre 2017.
* Gwénaële CALVES, La discrimination positive, *PUF* 2016.
* Franck PETIT (sous la direction de...), La négociation de la force de travail, *Ed. Universitaires d'Avignon*, 2015.
* M. BABIN, Santé et sécurité au travail, *Ed. LAMY* 2011.
* Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, *LGDJ*  2009.
* Jean-Michel LATTES, Philippe LEMISTRE et Patrice ROUSSEL, Individualisation des salaires et Rémunération des Compétences, *Economica* 2007.

**OUVRAGES DE REFLEXION**

* Robert BADINTER et Antoine LYON-CAEN, Le travail et la loi, *FAYARD* 2015.
* Alain SUPIOT, Grandeur et misère de l’Etat social, *FAYARD* 2013 - Critique du droit du travail, *PUF* 2007.
* Marie-Ange MOREAU, Normes sociales, droit du travail et mondialisation, *DALLOZ* 2008.
* Dominique MEDA, Le travail, Que sais-je ?, *PUF* 2007.
* Philippe ASKENAZY, Les désordres du travail, Enquête sur le nouveau productivisme, *SEUIL* 2004.
* Robert CASTEL, L’insécurité sociale, *SEUIL* 2003.

**OUVRAGES D’EXERCICES**

* François DUMONT, Droit du travail, *Collection Cursus* 2011.
* Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail - Cas pratiques - Questionnaires d’auto-évaluation – *Ed. Liaisons* 2011.
* Alain POUSSON, Exercices corrigés de droit du travail, *L.G.D.J.* 2009.

**GRANDS ARRETS**

* Jean PELISSIER, Antoine LYON-CAEN, Antoine JEAMMAUD, Emmanuel DOCKES, Les grands arrêts du droit du travail, *DALLOZ* 2008.
* Xavier PRETOT, Les grands arrêts du droit de la sécurité sociale, *DALLOZ* 1998.

**ENCYCLOPEDIES**

* Répertoire *DALLOZ* de droit du travail.

**CODES**

* Code du travail, *DALLOZ,*Mars 2022.
* Bernard TEYSSIE, Code du travail, *LEXIS NEXIS,* 2022.
* Ph. COURSIER, Code de la Sécurité sociale, *Litec Lexis Nexis*, Avril 2022.

**ARTICLES**

Le droit du travail comme le droit de la sécurité sociale sont des droits très évolutifs. Les revues constituent donc des supports particulièrement adaptés à leur étude. Ainsi, en droit du travail, les revues *« Droit social »* et *« Droit du travail – Dalloz »* constituent les revues de référence. On peut aussi citer:

-         Revue Pratique de Droit Social *(R.P.D.S.).*

-         Revue Droit Ouvrier *(D.O.).*

En droit de la Sécurité sociale, on citera :

-         Revue de droit sanitaire et social.

**SITES INTERNET**

* Site du Ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social: <http://travail-emploi.gouv.fr/>
* Site de l’AFPA : <http://www.afpa.fr/>
* Site de l’APEC : <http://www.apec.fr/>
* Site de Pôle Emploi : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
* Site de l’Union Européenne : <http://europa.eu.int/>
* Site de l’OIT : <http://www.ilo.org/public/french/index.htm>