

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

**Le droit privé administratif dans les relations de travail.
Existe-t-il un droit du travail administratif ?**

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Le *droit privé administratif* dans les relations de travail.

Existe-t-il un droit du travail administratif ?

Charles Froger, Maître de conférences en droit public, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, ISJPS-CERAP

Sébastien Ranc, Maître de conférences en droit privé, Université Toulouse Capitole, CDA

Rechercher l'existence d'un droit privé administratif appliqué aux personnels des administrations implique au préalable un effort de délimitation du champ de l'étude. L'intrication du droit du travail et du droit de la fonction publique est en effet une antienne. Ici, il ne s'agira de traiter ni de la travailisation du droit de la fonction publique¹, entendue comme l'application (directe ou indirecte) du droit du travail aux agents publics, ni, à l'inverse, de l'influence du droit de la fonction publique sur le droit du travail².

Le champ de l'étude est plus précis. Il peut pour partie, mais seulement pour partie, s'inscrire dans ce qui a été dénommé le « *droit public du travail* ». Cette qualification vise à remplacer la démarcation entre le droit de la fonction publique et le droit du travail par :

« une autre distinction qui opposerait le “droit du travail”, opposable aux salariés exerçant leur emploi en dehors de toute mission de service public, au “droit public du travail” applicable aux agents du service public. Celui-ci est en effet une catégorie plus large permettant d’embrasser, au sein de la sphère publique et même d’une partie de la sphère privée, la diversité des relations de travail, qu’elles soient statutaires ou contractuelles, de droit public ou de droit privé »³.

L'hypothèse ici envisagée est, au sein même de ce droit public du travail, plus circonscrite. Au regard de la définition retenue par cet ouvrage, il s'agit d'étudier la teneur de la situation juridique applicable aux travailleurs de l'administration lorsqu'ils sont soumis au droit du travail et relèvent de la compétence de l'ordre judiciaire⁴. Il existerait donc un *droit du travail administratif* en vertu duquel le juge prud'homal tiendrait compte de la présence d'une administration dans la relation de travail, pour déceler des règles particulières, du moins différentes de celles applicables entre une entreprise privée ordinaire (sans mission de service public) et ses salariés.

Reste alors à définir les administrations concernées. Celles-ci comprennent les personnes publiques autant que les personnes privées, notamment sociétés ou associations, délégataires d'une mission de service public. Entrent d'abord et naturellement dans le champ de l'étude, les personnels des personnes publiques gérant un service public industriel et commercial (SPIC), lesquels, à l'exception du directeur

¹ V. not. C. Froger, « L'agent public est-il encore un travailleur différent du salarié », AJDA, 2023, p. 1284 ; C. Fortier, « Le droit de l'activité professionnelle », in C. Testard et C. Roux, *Aux confins du droit administratif*, IFJD, coll. Colloques et Essai, 2023, p. 233-254.

² V. not. N. Font, « L'influence du droit public sur le droit du travail », in P. Espuglas (dir.), *Le droit public du travail*, Lextenso, 2015, p. 49.

³ P. Espuglas-Labatut, « Pour un droit public du travail », *ibid.*, spéc. p. 24.

⁴ Les juridictions judiciaires envisagées sont ici les conseils de prud'hommes, les chambres sociales des cours d'appel et la chambre sociale de la Cour de cassation.

et du comptable⁵, sont par principe soumis au droit du travail. Les personnels des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) sont donc particulièrement concernés, qu'ils relèvent la tutelle de l'État⁶ ou d'une tutelle locale⁷. De manière plus circonscrite, entrent également dans l'étude les personnels des personnes publiques gérant un service public administratif (SPA), lorsque ces dernières sont agents de droit privé, par exception à la jurisprudence *Berkani*⁸. Il s'agit par exemple des nombreux contrats-aidés employés (notamment au niveau local⁹), dont le contentieux est attribué par la loi aux juridictions prud'homales. Quelques-uns de ces employeurs publics sont parfois à double visage, en gérant à la fois un SPIC et un SPA. Ils emploient alors de nombreux agents soumis au droit du travail¹⁰. L'analyse s'étend également aux salariés des personnes morales de droit privé, lorsque celles-ci gèrent une mission de service public. Il peut s'agir de missions de SPIC ou de SPA déléguées à des sociétés ou à des associations par la voie unilatérale, notamment par la loi, telles que les cinq caisses nationales de sécurité sociales gérant un SPA¹¹ ou les anciens EPIC devenus sociétés gérant des SPIC, comme La Poste ou la SNCF¹². Ces délégations sont plus fréquemment faites contractuellement à des sociétés d'économie mixte, des associations locales ou simplement des sociétés de droit commun. Ajoutons que ces lignes de partage sont fluctuantes, car brouillées par la catégorie d'entreprise publique à statut, laquelle regroupe à la fois des EPIC et, du fait de la libéralisation croissante des secteurs économiques concernés, des sociétés de droit privé. On sait que leur personnel est régi par le Code du travail¹³, mais aussi et surtout par des statuts réglementaires adoptés par ces entreprises publiques¹⁴, le cas échéant complétés par des conventions collectives¹⁵. Autrement dit, « *les conditions d'emploi et de travail des salariés [y] sont définies, non par voie d'accord collectif comme c'est le cas habituellement, mais par un ou plusieurs textes unilatéraux à caractère réglementaire, désignés sous le terme générique de*

⁵ CE 26 janv. 1923, n° 62529, *Robert Lafrégeyre*, *Lebon* p. 67 ; RD publ. 1923. 237, concl. Rivert ; CE, 8 mars 1957, n° 15219, *Jalenques de Labeau*, *Lebon* p. 157. Sur ce point, E. Aubin, « Les agents de droit privé des services publics. Le mythe du wharf de Bassam dans la fonction publique ? » *AJDA*, 2021, p. 84.

⁶ Sans aucune exhaustivité, on citera par exemple, l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA), l'Agence France pour le Développement, (AFD), le Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM), le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), le Centre de coopération international de recherche agronomique (CIRAD), le Centre national d'études spatiales (CNES), le Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB), l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER), le Laboratoire national de métrologie et d'essais (LNE), l'Office national d'études et de recherches aérospatiales (ONERA).

⁷ Parmi une multitude, la régie Tisséo, exploitant le réseau de transport de la métropole de Toulouse ou le Comité Martiniquais du Tourisme.

⁸ TC 25 mars 1996, n° 3000, *Berkani*, *Lebon* p. 535, concl. P. Martin ; *AJDA* 1996, p. 355, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux ; *D.* 1996, p. 598, note Y. Saint-Jours ; *AJFP* 1996, p. 4 ; et 5, note P. Boutelet ; *Dr. soc.* 1996, p. 735, obs. X. Prétot.

⁹ Par ex., dans les établissements publics d'enseignement local ou encore par les établissements publics hospitaliers.

¹⁰ Par ex. l'Office national des forêts (ONF) : art. 222-6 c. forest. Sur l'origine de cette dualité de travailleurs et son évolution, P. Levallois, « L'ONF à marche forcée vers la privatisation statutaire de ses agents », *AJFP* 2023, p. 330. V. égal. le cas des Voies navigables de France : art. L. 4312-3-1, 4° c. transp.

¹¹ Art. L123-1 à L123-4 c. sécu. soc. Voir T. Tauran, « Le personnel des organismes de Sécurité sociale : entre droit du travail et droit de la Sécurité sociale », *Dr. ouvr.*, 2011, pp. 409-417. Voir égal. la contribution de B. Plessix dans cet ouvrage.

¹² E. Aubin, « Le nouveau pacte ferroviaire - Les personnels », *RFDA* 2018, p. 888 ; C. Garbar, « La loi du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire », *Dr. soc.* 2019, p. 107.

¹³ Art. L. 2233-1 c. trav.

¹⁴ F. Debord, « Agents publics et personnels des entreprises du secteur public, *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, janv. 2023. V. égal. J. Chorin, *Le particularisme des relations du travail dans les entreprises publiques à statut*, LGDJ, coll. Bibl. de droit du travail, 1994 ; F. Debord, *Le droit du travail applicable aux entreprises publiques*, th. dactyl. Lyon II, 1994 ; C. Garbar, *Le droit applicable au personnel des entreprises publiques*, LGDJ, coll. Bibl. de droit public, 1996 ; N. Maggi-Germain, *Négociation collective et transformations de l'entreprise à statut*, LGDJ, coll. Bibl. de droit du travail, 1996 ; C. Charlot, *Le droit privé du travail et le secteur public. Un autre regard sur l'hybridation du droit privé et du droit public*, thèse dactyl., Paris 1, 2018.

¹⁵ M. Lombard, « Les accords collectifs applicables aux catégories de personnels soumises à statut législatif ou réglementaire », *AJDA* 1991 p.605.

statut »¹⁶. Partant de ce champ d'étude, il faut ensuite déterminer, toujours pour reprendre les termes des directeurs de cet ouvrage, si ces personnels se voient appliquer par le juge judiciaire « un droit privé avec une coloration de droit administratif ». Autrement dit le droit du travail qui leur est applicable est-il teinté de droit administratif, spécialement de droit de la fonction publique ?

Plusieurs raisons permettent d'espérer l'existence d'un *droit du travail administratif*. La nature hybride du droit du travail est la première. Le travailleur n'est pas ignorant du droit administratif, dans la mesure où de nombreuses questions en droit du travail se situent à l'interface du droit privé et du droit administratif. Outre le contentieux administratif des licenciements des salariés protégés autorisés par l'inspecteur du travail, il est possible de prendre l'exemple de la nature hybride des conventions collectives de travail. Lors de leur phase de négociation jusqu'à leur conclusion, ces dernières sont assimilées à des contrats de droit privé et, lors de leur exécution, à des règlements administratifs. L'importation contemporaine de mécanismes du contentieux administratif, récemment avec l'exception d'illégalité dans le contentieux judiciaire des conventions collectives, témoigne des possibilités d'une application autonome par le juge judiciaire d'une notion issue du droit administratif¹⁷. Cette question ne n'entre cependant pas du champ de l'étude car, pour faire écho aux distinctions établies par dans cet ouvrage, elle relève plutôt de l'influence du droit administratif sur le droit du travail.

Le dialogue entre les membres de la Cour de cassation et du Conseil d'État est une deuxième raison d'espérer. Un groupe de travail, composé de membres du Conseil d'État et de magistrats de la Cour de cassation, a été créé afin d'éviter les divergences de jurisprudence¹⁸. Ce groupe se réunit régulièrement pour échanger sur des points particuliers des contentieux du travail¹⁹. L'on pourrait croire que ce dialogue des juges n'inciterait pas le juge judiciaire à créer un *droit privé administratif* dans la mesure où il se conformerait aux solutions édictées par le juge administratif. En réalité et malgré une volonté d'éviter toute divergence de jurisprudence, un phénomène d'acculturation conduit néanmoins le juge judiciaire à s'approprier, à sa manière, l'application du droit créé par le juge administratif.

Une troisième raison repose sur l'existence de blocs légaux de compétence, donnant connaissance au juge judiciaire de la situation de travailleurs employés par l'administration. Alors même qu'il existe peu de blocs légaux de compétence en faveur du conseil de prud'hommes en dehors sa compétence classique découlant du contrat de travail²⁰, il en existe deux dans notre champ d'étude. Le premier bloc de compétence est relatif aux contrats aidés contractés par des personnes morales de droit public²¹ ; le second vise « les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé »²².

A l'inverse, plusieurs raisons permettent de douter de l'émergence d'un *droit du travail administratif*. La notion de travailleur en droit de l'Union européenne est la première. Celle-ci englobe indistinctement travailleurs privés et publics et permet de les traiter de manière homogène. Par exemple, la liberté de circulation²³, le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et masculins²⁴, ou

¹⁶ S. Boissard, « Les entreprises publiques à statut : survivance du passé ou solution d'avenir ? », *Cah. fonct. publ.*, n°6, 2002, p. 4.

¹⁷ Voir not. L. Bento de Carvalho, « Les habits neufs de l'exception d'illégalité de l'accord collectif », note sous Soc., 31 janv. 2024, n° 22-11.770, *Bull. civ. V.*, JCP S, n°12, 2024.

¹⁸ D. Piveteau, « La dualité de juridictions à l'épreuve du droit du travail », *Dr. soc.* 2017, p. 415.

¹⁹ J.-M. Sauvé, « Le droit social, une œuvre collective – Rapport introductif », in *Le Conseil d'État et le droit social*, Montchrestien, 2011, p. 12. Dans ce cadre, Y. Struillou, ancien Directeur général du travail et membre du Conseil d'État, a fait partie de ce groupe de travail, avant d'être détaché en service extraordinaire à la chambre sociale de la Cour de cassation.

²⁰ Art. L. 1237-19-8 c. trav. : si la rupture conventionnelle est homologuée par l'administration du travail, son contentieux relève bien de la juridiction prud'homale.

²¹ Plus précisément, le législateur attribue la nature de contrat de droit privé à ces contrats donnant ainsi compétence au juge judiciaire (par ex., art. L. 5134-24 c. trav.).

²² Art. L. 1411-2 c. trav.

²³ Art. 45 TFUE.

²⁴ Art. 157 TFUE.

encore les droits et obligations issus de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail bénéficient à tout type de travailleurs, quel que soit son statut²⁵. Quelques rares exceptions écartent certains travailleurs publics, comme, fort logiquement, la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs qui n'est pas applicable aux agents d'administration publique ou d'établissement de droit public. Le fait d'appréhender tous les travailleurs à travers une même notion européenne ne favorise donc pas l'émergence de règles particulières et, par conséquent, d'un *droit du travail administratif*.

L'approche légaliste du juge judiciaire en droit du travail est une seconde raison. Le Code du travail, auquel s'ajoutent les conventions collectives, règle avec précision la situation des travailleurs qui y sont soumis. En 1960, Jean Rivero, analysant le pouvoir créateur du juge judiciaire en la matière, estimait qu'en droit du travail,

*« la prolifération et la minutie des règles écrites y limitent la jurisprudence à un rôle d'interprétation qui tout essentiel qu'il soit, reste sans rapport avec les audaces créatrices permises au juge administratif. [...] La différence dans le système des sources entraîne donc une différence dans la formulation de la règle, qui se répercute sur les méthodes de recherche et de raisonnement que le juriste est appelé à mettre en œuvre »*²⁶.

Même si ce constat doit désormais être relativisée tant au regard de l'explosion des sources législatives et réglementaires en droit de la fonction publique, qu'en raison du rôle normatif de la jurisprudence en droit privé, elle demeure partiellement exacte. L'application du droit par le juge judiciaire, y compris en droit du travail, ne se réalise pas tout à fait de la même manière que devant le juge administratif. Dit autrement, ils ne partagent pas la même culture juridictionnelle.

Est-ce dès lors possible de démontrer l'émergence d'un *droit du travail administratif* en tant que nouvelle branche du droit ? Répondre à cette question consiste à vérifier l'assertion suivante : « *La présence de l'intérêt général, du service public et de la puissance publique n'est pas sans conséquence sur le droit privé administratif, lequel n'échappe pas à toute exorbitance, ce qui le rapproche du droit public administratif [...] Tout se passe comme si le contact avec les personnes publiques et les activités publiques conduisait à une transformation du droit privé* »²⁷. En droit du travail, la réponse doit être plus mesurée. Il ne paraît pas exister une branche du *droit du travail administratif*, organisée de manière systémique. Existente seulement quelques hypothèses dans lesquelles le juge judiciaire procède à une coloration administrativiste de la règle travailliste.

Le principe paraît donc le suivant : le juge judiciaire reste indifférent aux spécificités de l'action administrative. Il ne s'attache pas spécifiquement à découvrir qui se cache derrière l'employeur (personne morale de droit public, une entreprise publique à statut, ou encore si l'employeur privé gère un service public) ou la nature de la mission exercée. Il résout avant tout, au regard du Code du travail, un litige entre un salarié et son employeur (I).

Mais il arrive parfois que la relation de travail ait un lien avec l'administration. Le plus souvent, le législateur est intervenu pour traduire ses spécificités : la règle n'existe qu'à raison de la présence d'une personne publique ou du service public. Dans cette hypothèse, le juge judiciaire s'en tient seulement à l'application de ces règles de droit administratif dans la résolution du conflit salarial. Il n'y a pas ici, à proprement parler, de création par le juge judiciaire d'un *droit du travail administratif*, même s'il conserve évidemment une marge d'interprétation de ces textes spéciaux (II).

²⁵ Mêmes les militaires sont soumis à la directive « Temps de travail » : CJUE, 15 juillet 2021, aff. C-742/19, *B. K.*

²⁶ J. Rivero, « Droit du travail et droit administratif », *Dr. soc.* 1960, p. 609.

²⁷ G. Eckert, « Droit administratif et droit civil », in P. Gonod, F. Melleray et P. Yolka (dir.), *Traité de droit administratif*, Dalloz, 2011, p. 601, spéc. pp. 610-611. Dans le même sens J.-L. Bodiguel, C.-A. Garbar, A. Supiot, *Servir l'intérêt général : droit du travail et fonction publique*, PUF, 2000.

Cependant, l'étude de la jurisprudence judiciaire révèle que certaines règles issues du droit du travail subissent une coloration administrativiste à l'initiative du juge judiciaire. Il s'agit essentiellement d'hypothèses où l'on est en présence d'un salarié originellement agent public (III).

I La qualité publique de l'employeur

De manière générale, la qualité publique de l'employeur, qu'il gère un SPIC ou un SPA, n'influence pas l'application du Code du travail par le juge judiciaire. En ce sens, dans des domaines où l'égalité salariale est essentielle, le législateur affirme parfois un principe d'indifférence en prévoyant l'application de dispositions du Code du travail « *au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé* ». Tel est le cas des dispositions relatives aux non-discriminations²⁸, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes²⁹ ou encore aux harcèlements moral et sexuel³⁰. Avec un champ d'application personnel quelque peu différent³¹, le même raisonnement vaut pour la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et sécurité au travail. D'autres formules, « *probables fruits d'une sédimentation législative dont les codificateurs n'ont pu que prendre acte* »³², reprennent cette logique d'assimilation. Elles renvoient à la nature des personnes publiques concernées, notamment EPIC ou EPA, ou de manière plus floue, utilisent les termes « *d'entreprise publique* », voire « *d'entreprise du secteur public* », qui peut réunir dans la même catégorie les EPIC et les sociétés à capitaux majoritairement publics. Suivant cette voie, la jurisprudence n'accorde pas d'attention particulière à la personnalité publique.

Une première illustration résulte du recours aux contrats aidés par les personnes publiques³³, dont le contentieux est nourri. La jurisprudence est assez restrictive en matière de requalification des contrats aidés. La Cour de cassation a par exemple décidé qu'un « *contrat d'accompagnement dans l'emploi peut, par exception au régime de droit commun des contrats à durée déterminée, être contracté pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes, personnes morales et sociétés concernés* »³⁴. Le juge judiciaire déroge-t-il ici au droit commun du travail en matière de CDD lorsque l'employeur est une personne publique, cherchant à éviter de lui imposer une relation contractuelle indéterminée afin de ne pas grever excessivement les finances publiques ? Absolument pas. Seul l'objet particulier du contrat d'accès à l'emploi est considéré, peu importe que l'employeur soit public. Autrement dit, il s'agit de ne pas désinciter les employeurs – qu'ils soient publics ou privés – à recourir à ce contrat en leur évitant, par exception au droit commun, une requalification. On retrouve une illustration de ce raisonnement, consistant à ne pas distinguer selon que l'employeur est privé ou public, dans un arrêt de cour d'appel affirmant, à propos de l'obligation de formation dont est débiteur un établissement public local d'enseignement, que « *l'on ne voit pas ce qui pourrait conduire à exclure le salarié [engagé en contrat aidé], qui se trouvait sous un statut de droit privé, des règles de ce statut, étant précisé que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ont accès à la formation professionnelle continue* »³⁵.

Une deuxième illustration repose sur le maintien du contrat de travail lors d'un transfert d'entreprise issu de l'article L. 1224-1 du code du travail qui suppose le « *maintien d'une entité économique*

²⁸ Art. L. 1131-1 c. trav.

²⁹ Art. L. 1141-1 c. trav.

³⁰ Art. L. 1151-1 c. trav.

³¹ Art. L. 4111-1 c. trav.

³² V. la liste dressée par F. Melleray, C. Maugué et A. Courrèges, « Code du travail et personnes publiques », *AJDA* 2008, p.855.

³³ Par ex. le contrat emploi-jeune (art. L. 5134-3 c. trav.), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (art. L. 5134-21 c. trav.) ; contrat d'avenir (art. L. 5134-38 c. trav.) ; contrats relatifs à des activités d'adultes-relais (art. L. 5134-101 c. trav.).

³⁴ Soc., 7 juin 2023, n° 22-10.702, publié.

³⁵ CA Angers, 22 janvier 2013, n°11/01256.

autonome ». Selon la jurisprudence, l'entité doit conserver son identité lors du transfert d'entreprise. L'interprétation donnée à l'expression « *maintien de l'identité* » a évolué. Initialement, l'entité économique perdait son identité lorsqu'elle passait du secteur public administratif au secteur privé, et inversement. Cette jurisprudence a été abandonnée en raison de l'adoption de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 relative au transfert d'entreprise, applicable au transfert d'entreprise publique³⁶. La Cour de justice a ainsi décidé que la « *notion [d'entreprise au sens de la directive] est indépendante du statut juridique de cette entité et de son mode de financement* »³⁷, solution à laquelle a dû se conformer la Cour de cassation³⁸. En matière de transfert d'entreprise, le juge judiciaire fait donc abstraction de la personnalité publique de l'employeur en raison du droit de l'Union européenne.

Un troisième domaine témoigne de cette indifférence jurisprudentielle à la qualité publique de l'employeur. Il s'agit de la notion de co-emploi, souvent utilisée par les salariés d'une filiale-employeur afin de rechercher la responsabilité de la société mère. Dans une note explicative annexée à une décision de principe, la Cour de cassation a comparé la notion de co-emploi à celle de transparence de la personne publique issue du droit administratif³⁹. Il est arrivé que le juge judiciaire applique la notion de co-emploi à une personne publique. Par exemple, une cour d'appel avait retenu qu' :

*« il existait une unité de direction de l'Association sous la conduite de la Communauté Urbaine de Bordeaux (CUB), que les décisions prises par celle-ci à son seul profit privaient l'Association de tout pouvoir effectif, que les choix stratégiques et de gestion étaient décidés par la seule collectivité territoriale, laquelle assumait également la gestion des ressources humaines, qu'elle avait elle-même imposé la cessation d'activité en votant la modification des statuts de l'Association, qu'il existait ainsi entre l'Association et la CUB une confusion d'activités, d'intérêts et de direction ayant conduit cette dernière à s'immiscer directement dans la gestion de l'Association et dans la direction de son personnel »*⁴⁰.

Autrement dit, les juges du fond ont appliqué la notion de co-emploi tout en l'adaptant à l'hypothèse d'une immixtion d'une personne morale publique au sein d'une personne morale privée. Ils sont finalement restés indifférents à la qualité publique du co-employeur. Aucune règle jurisprudentielle spécifique à la personne publique n'a donc été créée.

Au sein de la jurisprudence judiciaire, il est ainsi délicat de trouver un *droit du travail administratif* qui résulterait, en raison de la présence d'une personne publique, d'une application différenciée d'une règle travailliste. Tout au plus trouve-t-on quelques espèces où la présence d'une personne publique entraîne l'application d'une règle de droit administratif que le juge judiciaire peut interpréter de manière constructive. Cette règle relève néanmoins initialement du droit administratif, car propre à la personnalité publique. Tel est le cas lorsque sont appliqués les règlements des EPIC relatifs aux avantages de leurs personnels. Ainsi, tout en visant « *le principe selon lequel un acte administratif réglementaire n'est opposable que s'il a fait l'objet d'une publicité appropriée* », la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond qui n'ont pas recherché si « *la modification de l'article 49-1 du règlement du personnel du CNES abaissant à 60 ans l'âge de la retraite n'avait pas été portée à la connaissance des salariés par voie de notification individuelle* »⁴¹. Il s'agit donc, bien plus, d'un droit judiciaire administratif. La présence d'une mission de service public conduit aux mêmes constats.

³⁶ Art. 1^{er}, 1. c) : « *La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens de la présente directive* ».

³⁷ CJUE, 26 septembre 2000, aff. C-175/99, *Mayeur*, spéc. §32.

³⁸ Soc., 25 juin 2002, n° 01-43.477, *Bull. civ. V*, n° 209.

³⁹ Soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769, publié.

⁴⁰ L'arrêt d'appel étant inaccessible, il faut se référer aux motifs de l'arrêt de cassation qui reprend la motivation retenue par les juges du fond : Soc., 6 avril 2016, n° 14-26.019, *Bull. civ. V*, n° 1242.

⁴¹ Soc. 12 décembre 2000, 98-45.308, publié.

II La qualification de la mission de service public

La présence du service public n'est certes pas sans incidence sur la relation de travail. Cependant, il ne s'agit pas tant de l'émergence d'un *droit du travail administratif*, qui colore le droit privé d'une lecture administrativiste, que de l'application de règles créées par le législateur, voire par les règlements des entreprises à statut, pour traduire les principes du service public. Ces derniers peuvent perturber, voire évincer, l'application de ce droit commun. Tout comme la qualité publique de la personne, la présence d'une mission de service public exercée par le salarié est finalement assez indifférente au juge judiciaire, sauf texte spécifique. Seules quelques décisions dévoilent les balbutiements d'un *droit du travail administratif* créé par le juge judiciaire. L'étude des implications des trois lois de Rolland sur la situation du salarié en charge d'une mission de service public le démontre.

En premier lieu, le principe de continuité des services publics est topique de cette situation. Son incidence la plus classique porte sur l'encadrement du droit de grève⁴², dont le régime particulier au sein des services publics est expressément prévu le Code du travail. Ainsi, l'article L. 2512-1 dudit code prévoit que ces dispositions spécifiques s'appliquent, non seulement aux personnels des collectivités publiques, mais aussi « *aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsqu'ils sont chargés de la gestion d'un service public* ». Y sont par exemple soumis les délégataires d'un service public national ou local, tel que les sociétés d'autoroutes concessionnaires de l'État⁴³, les entreprises de transports urbains⁴⁴ ou encore celles de distribution d'eau ou d'enlèvement des ordures ménagères⁴⁵. Entrent également dans le champ de ce texte, les associations chargées d'une mission de service public, tel qu'un centre de formation d'apprentis placés sous le contrôle pédagogique et financier de l'État⁴⁶. Sur le fond, les marges de manœuvre dont dispose le juge judiciaire restent cependant assez limitées et peu propices à l'émergence d'un *droit du travail administratif* d'origine jurisprudentielle, d'autant que l'appréciation de la légalité des dispositions d'encadrement de la grève établies par le chef de service relève de la compétence du juge administratif⁴⁷. L'influence de l'interprétation judiciaire repose surtout sur l'identification des personnels soumis à ces règles restrictives en précisant qu'elles « *ne s'appliquent, au sein d'une entreprise privée gérant un service public, qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public* »⁴⁸. Il lui faut vérifier si les salariés concernés par les restrictions au droit de grève dans l'entreprise participent bien à la mission de service public. Au mieux, son contrôle tend donc à limiter l'expansion incontrôlée de ces dispositions dérogatoires.

Le principe de continuité trouve une seconde traduction dans le cadre plus spécifique du droit applicable aux personnels des entreprises à statuts. Le but originel de ces statuts est précisément d'assurer « *un équilibre souvent perdu de vue aujourd'hui, entre d'une part les obligations de service public auxquelles on allait soumettre certaines catégories de personnels [...] et d'autre part les*

⁴² Art. L. 2512-1 à L. 2312-5 c. trav. Voir P. Teyrneyre, « Grève dans les services publics », *Rep. Droit du Travail*, Dalloz, janvier 2024.

⁴³ CE 5 avr. 2022, n° 450313, Synd. CGT de la société Cofiroute, Lebon ; AJDA 2022, p. 72, concl. C. Malverti.

⁴⁴ Soc. 27 avril 1989, n° 85-45.521, *Bull. civ. V*, n° 308.

⁴⁵ Soc. 5 juin 1984, n° 81-42.229, *Bull. civ. V*, n° 229.

⁴⁶ Soc. 25 juin 1987, *Bull. civ. V*, n° 433.

⁴⁷ Not. CE 5 avr. 2022, *op. cit.* ; Soc., 9 novembre 2022, n° 21-19.598, publié.

⁴⁸ Par ex. Soc. 5 juillet 1984, n° 81-41.302, *Bull. civ. V*, n° 298 : « *Ayant pour objet d'exercer toutes activités de nature industrielle et commerciale se rapportant au cycle des matières nucléaires, (...) la COGEMA participe à la gestion du service public dont est chargé le Commissariat à l'Energie atomique. Il s'ensuit que cette société est fondée à appliquer à son personnel les dispositions relatives à la grève dans les services publics* » ; Soc. 8 oct. 2014, n° 13-13.792, *Bull. civ. V*, n° 224 : « *L'équipage du navire "Le Corse", seul destinataire de l'avis d'arrêt de travail dépourvu du préavis de cinq jours francs (...), n'était pas affecté à un service maritime entrant dans le champ d'application de la délégation de service public passée entre la collectivité territoriale de Corse et la SNCM* ».

avantages compensatoires inexistants en droit "commun" du travail »⁴⁹. En cas de conflits de normes entre celles issues des statuts et celles posées par le Code du travail, plusieurs règles d'articulation sont fixées par le code lui-même⁵⁰. L'évolution de l'état du droit en la matière est « *peu "lisible" par les non-initiés* »⁵¹ et demeure d'une redoutable complexité. Le Conseil d'État, compétent pour apprécier la légalité de ces statuts, applique le Code du travail sous la double réserve que les dispositions de ce dernier ne soient pas incompatibles avec les nécessités du service public⁵² et que les règles du statut soient conformes aux principes généraux du droit du travail, eux même conformes aux nécessités du service⁵³. De son côté, la Cour de cassation recourt au principe de faveur, principe fondamental du droit du travail. Il impose que les salariés soient régis, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable. Si la méthode demeure différente, le résultat est cependant identique. A propos des congés payés, les deux Hautes juridictions portent une appréciation sur le statut de la SNCF de manière « *globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public* » du fait, comme l'a précisé le juge administratif, « *des exigences, propres à ce service, du principe de continuité* ». Ainsi, « *même si en ce qui concerne les bases de calcul de l'indemnité de congés payés, le statut de la SNCF prévoit une disposition moins favorable, l'ensemble du régime des congés payés prévu par ce statut accorde aux agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du Code du travail* »⁵⁴. Y a-t-il, ici, une forme de *droit du travail administratif*? On pourrait le penser dans la mesure où, dans la jurisprudence travailliste, le principe de faveur repose sur une analyse disposition par disposition, mais non sur une analyse globale, imposée par les nécessités du service public. Pour autant, la coloration administrativiste de ce principe est largement imposée par le statut réglementaire des entreprises à statuts.

Pour conclure sur la question de la continuité des services publics, on relèvera que sa prise en compte, comme d'ailleurs celle de la neutralité⁵⁵, se limite à transposer des sujétions issues du droit de la fonction publique, rarement des droits. Ainsi, ni le législateur ni le juge n'ont, pour l'heure, étendu aux salariés de droit privé la protection fonctionnelle, dont la finalité reste la continuité de la mission de service public⁵⁶. Or, aucun équivalent n'existe en droit du travail. La Cour de cassation a seulement dégagé une obligation de prise en charge, par l'employeur, des sommes exposées par un salarié afin d'assurer sa défense lors d'un contentieux pénal dont l'objet est lié à l'exercice de ses fonctions⁵⁷. La création prétorienne de tels droits pour les salariés exerçant une mission de service public, le cas échéant par des principes généraux dont la jurisprudence judiciaire n'ignore pas l'existence, pourrait être un des terrains de développement du *droit du travail administratif*.

Le deuxième principe déployant des conséquences à l'égard des salariés travaillant dans les services publics est le principe d'égalité dont découle, même s'il tend à s'autonomiser, celui de neutralité⁵⁸. Dans sa dimension religieuse, fondée sur la laïcité constitutionnelle, ce principe fait l'objet d'une application vigoureuse depuis une dizaine d'années, induisant des obligations pour les salariés identiques à celles

⁴⁹ C. Garbar, « La loi du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire », préc.

⁵⁰ Art. L. 1111-1 c. trav ; art. L. 1211-1 c. trav.

⁵¹ C. Garbar, « Le droit social vu du droit public : un lieu d'hybridation », *Semaine Sociale Lamy*, n°1095, 2002.

⁵² CE ass. 7 juill. 1995, Damiens, req. n° 146028, Lebon 290 ; AJDA 1995. 692, chron. J.-H. Stahl et D. Chauvaux et 757 ; D. 1996. 230, obs. D. Chelle et X. Prétot

⁵³ CE, ass., 1^{er} juill. 1988, n° 66405, *Billard et Volle, Lebon* ; D. 1990, p. 140 obs. D. Chelle et X. Prétot. Pour une illustration récente, CE, 4 janvier 2024, n° 466189, *Lebon*, note P. Levallois, AJFP, p. 746 : dégageant le principe « *qui interdit à l'employeur d'apporter 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* ».

⁵⁴ Soc. 17 juillet 1996, Boj c/ Vizcaino, n° 95-41.313, *Bull. civ.* V, n° 297.

⁵⁵ *Infra*.

⁵⁶ L. Bento de Carvalho et C. Froger « La protection fonctionnelle et les travailleurs privés des services publics Étude de droit comparé interne », *AJFP* 2023, p.207.

⁵⁷ Soc. 18 oct. 2006, n° 04-48.612, *Bull. civ.* V, n° 307

⁵⁸ V. not. S. Niquège, « L'obligation de neutralité de droit public », in A. Zarca (dir.), *Le travailleur obligé*, Dalloz, Thèmes et commentaire, 2021, p. 75

des agents publics⁵⁹. En 2013, la Cour de cassation a en effet affirmé que « *les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé* ». Par conséquent, les salariés de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) sont « *soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires* »⁶⁰. Cette extension reste conditionnée, comme en matière de grève, à l'identification d'une mission de service public par le juge judiciaire. S'il reprend à son compte les critères de la jurisprudence administrative⁶¹, le juge judiciaire fait en revanche largement peser la charge de la preuve d'une telle qualification sur l'employeur⁶². Depuis, le législateur a traduit cette règle jurisprudentielle, de manière extensive⁶³. La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 dispose que :

« lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité (art. 1) ».

Dans le prolongement, la Cour de cassation a estimé que « *le salarié de droit privé mis à disposition d'une collectivité publique territoriale est soumis aux principes de laïcité et de neutralité du service public et dès lors à une obligation de réserve en dehors de l'exercice de ses fonctions* »⁶⁴. Plus qu'une extension de l'obligation de réserve au salarié de droit privé exerçant une mission de service public, il y a là une application classique de la jurisprudence sur la mise à disposition qui soumet les salariés exerçant dans les collectivités aux mêmes obligations que les agents publics⁶⁵. Une affaire récente montre cependant la limite de ce principe de neutralité. La Cour de cassation a jugé que le respect de la vie personnelle du salarié de la CPAM ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail⁶⁶. En l'espèce, malgré l'utilisation d'une messagerie électronique professionnelle et le caractère raciste des messages envoyés entre collègues, ces derniers « *s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics et n'avaient été connus par l'employeur que suite à une erreur d'envoi de l'un des destinataires* »⁶⁷. Le licenciement disciplinaire n'est pas justifié même en présence d'une mission de service public. La situation tranche avec la jurisprudence administrative qui a pu juger légale la révocation d'un « *gardien de la paix qui avait accepté l'invitation à participer, au moyen de la messagerie WhatsApp, à un groupe de discussion, créé par l'un de ses collègues et composé notamment de ses collègues fonctionnaires de police, et y a tenu, à quatre reprises, des propos racistes et discriminatoires* »⁶⁸.

⁵⁹ P. Azouaou, « Les obligations du fonctionnaire imposées au salarié », *Cah. soc.* 2014, p. 719.

⁶⁰ Soc., 19 mars 2013, n° 12-11.690, *Bull. civ.* V, n° 76.

⁶¹ CE Sect. 22 février 2007, *APREI*, Lebon.

⁶² Voir par ex., à propos de l'interdiction de porter un voile, faite à une infirmière employée par une société concourant au services de santé, CA Versailles, 29 nov. 2018, n° 17/012498.

⁶³ S. Hennette-Vauchez, « L'État néo-libéral face à lui-même. Quand l'affirmation des valeurs républicaines bute sur le recul du service public », *AJDA* 2022, p. 570

⁶⁴ Soc., 19 octobre 2022, n° 21-12.370, publié ; RDT, 2023, p. 39, note. A. Fabre ; JCP Adm. 2022. 2341, note H. Pauliat.

⁶⁵ V. Donier, « Le salarié mis à disposition d'un service public, un "citoyen spécial" ? », *AJFP* 2023, p. 601.

⁶⁶ Ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330, publié.

⁶⁷ Soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016, publié.

⁶⁸ CE, 28 déc. 2023, 474289, Lebon T.

Au principe d'égalité devant les services publics, il est également possible de rattacher *lato sensu*, l'obligation d'impartialité des agents publics⁶⁹, imposant un traitement identique des usagers. En est une traduction, concourant également au respect de l'obligation de probité⁷⁰, le principe de non-cumul d'activité professionnelle⁷¹ qui assure une prise de décision impartiale. En droit du travail, le cumul est au contraire possible, sauf exception. Cette obligation d'interdiction de cumul se trouve parfois étendue à certains personnels de droit privé travaillant dans les services publics. Ainsi « *les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public sont applicables aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale régis par les conventions collectives nationales. Pour ces agents, des adaptations à ces règles peuvent être apportées par décret en Conseil d'État* »⁷². À nouveau ici, plus qu'un droit du travail coloré de droit administratif par le juge judiciaire, il s'agit d'une extension imposée par le législateur lui-même. En revanche, on peut déceler, dans quelques rares décisions intéressant les salariés, une lecture publicisée des obligations professionnelles. Ainsi, la Cour de cassation a validé le licenciement d'un salarié, délégué à la sécurité, en raison d'un cumul d'activité violant ses obligations de fidélité et de loyauté professionnelles à l'égard de son employeur privé. L'arrêt retient que sa qualité de « *créateur, gérant puis associé de deux sociétés ayant pour objet statutaire le conseil, la formation et la coordination, apparaît totalement incompatible avec la neutralité et l'indépendance d'esprit [...], pour assurer un exercice sain et impartial de ses fonctions et le respect de l'image de cet organisme chargé de mission de service public et disposant de prérogatives de puissance publique exorbitantes du droit commun* »⁷³. Or, normalement, en droit du travail, l'obligation de fidélité du travailleur « *ne signifie pas exclusivité* »⁷⁴.

De manière plus résiduelle, le principe de mutabilité produit également des effets à l'égard des agents de droit privé des services publics. Ces implications se retrouvent surtout au sein des entreprises à statut, que l'employeur soit un EPIC ou une société. Ainsi, le statut peut contenir des obligations de mobilité pour tenir compte de la mutabilité du service. Tel est le cas, au sein de l'Agence Française de Développement pour des raisons liées, de nouveau, aux nécessités du service public⁷⁵. Ce principe pourrait cependant être potentiellement porteur d'un véritable *droit du travail administratif*. Hormis les entreprises à statut, demain, le juge judiciaire ne pourrait-il pas interpréter certaines règles en droit du travail, notamment celles du licenciement, à la lumière du principe de mutabilité ?

Finalement, le service public n'est que faiblement vecteur de l'émergence d'un *droit du travail administratif*. L'origine publique du salarié, dernier critère à envisager, l'est de manière plus substantielle.

III L'origine publique du salarié

Lorsqu'un agent public rejoint une collectivité de travail de droit privé, il se fond parmi les membres de cette collectivité. Le juge judiciaire applique alors les mêmes règles à tous les travailleurs, peu importe qu'ils soient à l'origine agents publics. Cette homogénéisation ne favorise *a priori* pas l'émergence de règles particulières à travers un *droit du travail administratif*. Ainsi, l'indifférence à

⁶⁹ Art. L. 121-1 CGFP.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Art. L. 123-1 et s. CGFP.

⁷² Art. L. 123-2-2 c. sécu. soc.

⁷³ Soc., 21 juin 2000, n° 98-42.784, inédit : « *Le cumul des activités exercé par M. X en sa qualité de délégué à la sécurité au sein de l'OPPBTP, d'une part, et d'autre part, en tant que créateur, gérant puis associé de deux sociétés ayant pour objet statutaire le conseil, la formation et la coordination, apparaît totalement incompatible avec la neutralité et l'indépendance d'esprit qui doit animer un délégué à la sécurité, pour assurer un exercice sain et impartial de ses fonctions et le respect de l'image de cet organisme chargé de mission de service public et disposant de prérogatives de puissance publique exorbitantes du droit commun* ».

⁷⁴ J.-E. Ray, « Fidélité et exécution du contrat de travail », *Dr. soc.*, 1991, p. 376.

⁷⁵ 4.3.2. Arrêté du Min. Eco. et Fin. du 22 décembre 2022 portant approbation du statut du personnel de l'AFD.

l'origine publique se manifeste lorsque le fonctionnaire est détaché ou mis à disposition auprès d'une personne de droit privé⁷⁶. Lié à cette dernière par un contrat de travail⁷⁷, celui-ci « *perd, provisoirement, son armure publique pour devenir membre à part entière de sa nouvelle communauté d'accueil* »⁷⁸. En tant que salarié, l'agent public détaché ou mis à disposition intègre une collectivité de travail de droit privé. Il doit jouir des mêmes droits dont bénéficient les autres membres de cette communauté. À partir de la communauté de travail, le droit du travail reconnaît essentiellement des droits collectifs. Concrètement, le fonctionnaire bénéficiera notamment des conventions collectives de l'entreprise au sein de laquelle il a été placé et des engagements unilatéraux de l'employeur. Il pourra également être désigné délégué syndical⁷⁹ ou être élu au comité social et économique⁸⁰ et jouir ainsi du statut de salarié protégé qui en découle. Bénéficiaire de droits issus de la collectivité de travail, il est également redevable en contrepartie de certaines obligations, par exemple les cotisations sociales⁸¹.

Pourtant, l'origine publique du salarié rétroagit parfois sur le droit du travail et c'est certainement dans ces hypothèses que se niche l'existence, certes résiduelle, d'un droit du travail coloré d'une logique administrativiste. L'intégration du fonctionnaire détaché ou mis à disposition dans la collectivité de travail de droit privé ne peut en effet être absolue dans la mesure où le fonctionnaire conserve un lien de rattachement avec son administration d'origine. Autrement dit, il est impossible de vouloir assimiler un fonctionnaire à un salarié pour lui faire bénéficier des mêmes droits. Lorsque le statut du fonctionnaire détaché ou mis à disposition est incompatible avec l'application des règles de droit commun du travail, le juge judiciaire est bien obligé d'adapter ces règles. Il crée ainsi un véritable *droit du travail administratif*.

En droit commun du travail, le transfert du contrat de travail s'applique de plein droit aux salariés à partir du moment où les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont remplies. La Cour de cassation a édicté une solution différente pour les fonctionnaires détachés en considérant que ce transfert de plein droit ne s'appliquait pas à eux, car « *la considération de la personne auprès de laquelle est détaché un fonctionnaire constitue un élément déterminant du détachement qui ne peut être modifié que par l'administration ayant pouvoir de nomination* »⁸². En raison de son caractère *intuitu personae*, la convention de détachement entre l'administration et l'entreprise utilisatrice ne peut pas être transférée à l'entreprise cessionnaire. Si le fonctionnaire souhaite intégrer cette dernière, l'administration devra procéder à un nouveau détachement. Enfin, dans la mesure où le fonctionnaire réintègre son administration d'origine à la fin de son détachement, il n'y a pas de perte d'emploi. C'est la raison pour laquelle il ne bénéficie pas des indemnités de licenciement réparant un tel préjudice⁸³. En matière de mise à disposition, l'article L. 512-9 du Code général de la fonction publique exclut le bénéfice de telles indemnités. En revanche, le fonctionnaire pourra demander des dommages et intérêts pour le préjudice subi, distinct de la perte d'emploi⁸⁴.

La réintégration dans l'administration d'origine explique également la règle selon laquelle la fin normale du détachement d'un fonctionnaire exerçant un mandat élu ou syndical dans l'entreprise privée n'appelle pas d'autorisation de l'inspecteur du travail, sauf lorsque l'employeur s'est opposé au renouvellement du détachement demandé par le fonctionnaire ou que ce non-renouvellement est dû à son fait⁸⁵. Dit autrement, c'est seulement lorsque l'employeur est à l'origine du non-renouvellement du

⁷⁶ CGFP, art. L. 512-8. *Adde* circ. n° 2167 du 5 août 2008.

⁷⁷ En matière de mise à disposition, v. not. Ass. plén., 20 décembre 1996, n° 92-40.641, *Bull. A.P.*, n° 5 ; Soc. 15 juin 2010, n° 09-69.453, *Bull. civ. V*, n° 139 ; 13 mars 2001, n° 99-40.139, *Bull. civ. V*, n° 91. En matière de détachement, v. not. Soc., 7 décembre 1999, n° 97-43.320, inédit.

⁷⁸ L. Précaut-Rivolier, « Regards “travailleurs” et de leurs juges », *Cah. Fonct. Publ.*, avril 2014, p. 6.

⁷⁹ Soc., 5 mars 1997, n° 96-60.041, *Bull. civ. V*, n° 99.

⁸⁰ Soc., 17 avril 2013, n° 12-21.581, *Bull. civ. V*, n° 101 ; Soc., 23 mai 2006, n° 05-60.119, *Bull. civ. V*, n° 182. Par comparaison, les salariés mis à disposition ne peuvent pas être élus au CSE (C. trav., art. L. 2314-23).

⁸¹ Soc., 27 juin 2000, n° 97-43.536, *Bull. civ. V*, n° 251.

⁸² Soc., 8 avril 2014, n° 12-35.425, *Bull. civ. V*, n° 99.

⁸³ Soc., 31 mars 2009, n° 08-40.137, *Bull. civ. V*, n° 99.

⁸⁴ Soc., 27 juin 2000, n° 97-43.536, *Bull. civ. V*, n° 251.

⁸⁵ Soc., 29 mai 2024, n° 22-17.667, publié, *BJT*, juillet-août 2024, p. 20, note G. François.

détachement qu'il doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour mettre fin au contrat de travail. À défaut et contrairement au droit commun, l'employeur n'a pas à demander une telle autorisation administrative.

Existe-t-il un *droit du travail administratif*? La réponse paraît mitigée. Le juge judiciaire est le plus souvent indifférent à l'ambiance administrative de la relation de travail (personne, mission, travailleur). Lorsqu'il l'est et que le droit du travail ordinaire s'en trouve affecté, c'est le plus souvent parce qu'il doit appliquer des règles écrites, législatives ou réglementaires, prenant en compte la spécificité de cette relation de travail. Il s'agit alors plus d'un droit administratif appliqué par le juge judiciaire que d'un droit du travail administrativisé par le juge judiciaire. Il s'agit en effet de règles écrites propres à l'administration qui influent sur le litige et le droit applicable (personnes publiques/service public). Finalement, les exemples d'un *droit privé administratif stricto sensu* paraissent essentiellement limités à ceux où l'origine publique du salarié impose au juge judiciaire de fixer des limites aux règles ordinaires du droit du travail.