

2^e édition

À jour des ordonnances « Macron » de 2017 et de leurs décrets

**LES
CARRÉS**

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
Franck Petit

L'essentiel *du* **Droit du travail :** **les relations** **individuelles**

Édition 2018

Gualino une marque de
lextenso

Franck Petit

L'essentiel *du* **Droit du travail :** **les relations** **individuelles**

2^e édition
2018

 *Gualino* une marque de




Cette collection de livres présente de manière synthétique, rigoureuse et pratique l'ensemble des connaissances que l'étudiant doit posséder sur le sujet traité. Elle couvre :

- le Droit et la Science Politique;
- les Sciences économiques;
- les Sciences de gestion;
- les concours de la Fonction publique.

Franck Petit est professeur à Aix-Marseille Université. Co-directeur du Master de Droit Social, il enseigne le droit du travail aux étudiants de licence et de master.

Du même auteur, chez le même éditeur

Collection « Carrés Rouge »

– *L'essentiel du Droit de la protection sociale*, 3^e éd. 2018.

– *L'essentiel du Droit du travail : les relations collectives*, 1^{re} éd. 2018.



© Gualino éditeur, Lextenso éditions 2018
70, rue du Gouverneur Général Éboué
92131 Issy-les-Moulineaux cedex
ISBN 978 - 2 - 297 - 06884 - 0
ISSN 1288-8206

Suivez-nous sur



PRÉSENTATION

À Jean-Baptiste Petit

En publiant cet ouvrage sous l'intitulé *L'essentiel du droit du travail : les relations individuelles*, nous avons voulu couvrir le programme de la 3^e année de licence de droit, d'économie, de gestion et d'administration économique et sociale (AES), qui correspond le plus souvent à la première partie du cours de droit du travail : ***l'étude du contrat de travail***.

Le droit des relations individuelles de travail renvoie concrètement à l'étude des différents contrats de travail, de leur formation (Partie 1) à leur rupture (Partie 3), en passant par l'examen des conditions de travail et de la réglementation du travail (Partie 2).

Cette matière est enseignée dans les facultés de droit, d'économie et de sciences sociales, ainsi que dans les écoles de commerce et les filières professionnalisées (BTS, DUT, licence professionnelle, etc.). Elle est également au programme de l'examen d'entrée au centre régional de formation à la profession d'avocat (CRFPA).

On trouvera dans cet ouvrage ***tous les éléments*** (connaissances, vocabulaire) ***qui permettront aux étudiants et à tous ceux qui sont concernés par la matière*** (juristes, syndicalistes) ***de comprendre ses fondements et ses logiques***. L'accent a été mis sur la clarté de la présentation du cours. Classique et simple, le plan permet à tout moment au lecteur de mesurer sa progression. En privilégiant la présentation de notions fondamentales à l'exposé de réglementations changeantes, l'auteur ne cache pas son choix : ***privilégier la compréhension de la discipline à l'accumulation de connaissances***.

L'auteur présente ainsi le droit des relations individuelles sous l'angle d'un droit évolutif : il faut se rendre à l'évidence que le juge a, en la matière, une fonction éminemment normative. Les arrêts de principe sont fréquents en droit du travail, car les lois rendues en la matière

manquent d'unité et de clarté. Cette quête de la jurisprudence est même devenue incessante, depuis le développement éparpillé de textes, non plus seulement mal rédigés, mais – en raison des alternances politiques – également éphémères.

Une autre raison, qui tient au particularisme des sources du droit dans cette matière, justifie l'orientation donnée à cet ouvrage : notre système juridique autorise les partenaires sociaux à produire eux-mêmes leurs propres sources de droit, comme en témoignent la multiplication des conventions et accords collectifs – aux effets normatifs indéniables –, la présence d'usages d'entreprise – dont nul ne conteste le caractère obligatoire – ou l'édiction de règlements intérieurs – considérés comme des actes réglementaires de droit privé.

Franck Petit

Le 20 décembre 2017

Les articles mentionnés dans l'ouvrage sans précision de code sont issus du Code du travail.

SOMMAIRE

Présentation	3
Introduction – Champ d’application, sources et contentieux	13
1 – Le champ d’application du droit des relations individuelles de travail	13
■ Les agents contractuels de droit public	13
■ Les salariés des entreprises à statut	14
■ Les salariés titulaires d’un « contrat aidé » auprès d’un employeur de droit public	14
2 – Les sources du droit du travail	14
■ La typologie des sources	14
a) Les sources internationales	14
b) Les sources internes	17
■ La hiérarchie des sources	22
3 – L’éclatement du contentieux	23
■ Les juridictions judiciaires	23
a) Le conseil de prud’hommes	23
b) Le tribunal de grande instance	26
c) Le tribunal d’instance	26

d) Le tribunal de commerce	27
e) Les juridictions répressives	27
■ <i>Les juridictions administratives</i>	28

PARTIE 1

La formation du contrat de travail

Chapitre 1 – Le contrat de travail de droit commun : le contrat à durée indéterminée et à temps plein 31

1 – Les obligations nées du contrat de travail 31

■ <i>Les obligations fondamentales</i>	31
a) La fourniture d'un travail	31
b) L'exécution d'un travail sous les ordres de l'employeur : la subordination du salarié	31
c) Le versement d'un salaire	33
■ <i>Les clauses insérées éventuellement dans le contrat de travail</i>	34
a) Les clauses relatives à l'exécution du contrat	34
b) Les clauses relatives à la rupture du contrat	35
c) Les clauses intéressant « l'après-contrat de travail »	36

2 – De l'embauche à l'essai 37

■ <i>L'encadrement du marché du travail</i>	37
■ <i>La phase de recrutement</i>	39
■ <i>L'échange des consentements</i>	40
■ <i>L'engagement à l'essai</i>	42
a) L'existence de la période d'essai	42
b) La durée de la période d'essai	43
c) Les conditions de la rupture du contrat pendant l'essai	43

3 – La forme du contrat de travail 44

Chapitre 2 – Les contrats atypiques	47
1 – Les contrats précaires	48
■ <i>Le contrat à durée déterminée</i>	48
a) Les conditions de recours	48
b) L'exécution du contrat à durée déterminée	50
c) La rupture du contrat à durée déterminée	51
d) Sanction de requalification	53
e) Le cas particulier du « contrat pour la réalisation d'un objet défini »	54
■ <i>Le contrat de travail temporaire</i>	54
a) L'originalité du dispositif : une opération triangulaire	54
b) Les rapports entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié	55
c) Les rapports entre l'utilisateur et le salarié	56
d) Les rapports entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur	57
2 – Les contrats aidés	57
■ <i>Les contrats d'insertion et de réinsertion</i>	57
■ <i>Les contrats de formation en alternance</i>	58
a) Le contrat d'apprentissage	58
b) Le contrat de professionnalisation	60
3 – Les contrats à temps choisi	61
■ <i>Le contrat de travail à temps partiel</i>	61
a) Le recours à un formalisme protecteur	61
b) La modification de la répartition de la durée du travail dans un contrat de travail à temps partiel	62
■ <i>Le contrat de travail intermittent</i>	63
4 – Le portage salarial	64

PARTIE 2

L'exécution du contrat de travail

Chapitre 3 – La réglementation du travail	69
1 – Le temps de travail : de la durée à l'aménagement	69
■ <i>La durée du travail</i>	69
a) La notion de temps de travail effectif	70
b) Les conventions de forfait	72
c) Le travail de nuit	73
■ <i>L'aménagement du temps de travail</i>	75
■ <i>Les temps de repos et de congés</i>	75
a) Les pauses et les repos	75
b) Les congés légaux	76
■ <i>Le compte épargne-temps</i>	78
■ <i>Le compte personnel d'activité</i>	79
2 – La rémunération du travail	80
■ <i>Les différents types de rémunérations</i>	80
a) Le salaire de base, ses compléments, ses accessoires, ses substituts	80
b) Les rémunérations collectives échappant à la qualification de salaire : la participation et l'intéressement	81
■ <i>La fixation du salaire</i>	82
a) Le principe : la liberté contractuelle	82
b) Les limites apportées à la liberté contractuelle	83
■ <i>Régime du salaire</i>	87
3 – L'hygiène et la sécurité	88
■ <i>L'obligation générale de sécurité</i>	88
■ <i>Le droit de retrait et le droit d'alerte</i>	90
■ <i>Le rôle de l'inspecteur du travail</i>	91
■ <i>Le compte professionnel de prévention</i>	91
■ <i>La responsabilité pénale</i>	92
4 – La prohibition des discriminations	94

Chapitre 4 – La soumission aux pouvoirs patronaux	99
1 – Le pouvoir de direction économique	99
2 – Le pouvoir réglementaire	100
3 – Le pouvoir disciplinaire	103
■ Définition d'une sanction disciplinaire	104
■ Procédure disciplinaire	105
a) Convocation à entretien préalable	105
b) Entretien préalable	105
c) Notification de la sanction	106
■ Contestation d'une sanction disciplinaire	106
a) Régularité de la procédure	106
b) Justification de la sanction	106
c) Proportionnalité de la sanction	107
Chapitre 5 – La modification du contrat de travail	109
1 – La proposition de la modification	109
■ Distinction entre modification du contrat et simple changement dans les conditions de travail	109
■ Les interventions législatives	111
a) Procédure de licenciement pour motif économique	111
b) Refus d'un accord collectif de préservation ou de développement de l'emploi (ord. 22 septembre 2017)	111
2 – Les conséquences de la modification	112
■ Les conditions d'acceptation de la modification	112
■ Les conséquences d'un refus	112
a) Refus d'une modification	112
b) Refus d'une sanction disciplinaire	113

Chapitre 6 – Le maintien du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise **115**

1 – Le champ d'application de la règle **115**

2 – Les effets de la règle **117**

PARTIE 3

La rupture du contrat de travail

Chapitre 7 – Le licenciement pour motif personnel **121**

1 – La procédure **121**

■ *La procédure de droit commun* **121**

■ *Les règles applicables au licenciement disciplinaire* **123**

2 – La cause réelle et sérieuse de licenciement **124**

■ *La notion de cause réelle et sérieuse* **124**

a) Le licenciement pour faute disciplinaire **125**

b) Le licenciement pour insuffisance professionnelle **126**

c) Le licenciement pour « trouble caractérisé » au sein de l'entreprise **126**

d) Le licenciement pour « mésentente » avec un salarié **128**

e) Le licenciement pour maladie ou inaptitude d'origine non professionnelle **128**

f) Le licenciement pour fin de chantier ou réalisation d'une opération **131**

■ *Les droits du salarié licencié* **132**

■ *Les sanctions du licenciement injustifié, abusif ou nul* **134**

a) Hypothèse du licenciement injustifié **134**

b) Hypothèse du licenciement abusif **135**

c) Hypothèse du licenciement nul **135**

■ *La transaction* **136**

Chapitre 8 – Le licenciement pour motif économique	139
1 – Les critères du licenciement pour motif économique	139
■ La cause permettant d'opérer la qualification du licenciement : la cause qualificative	140
■ Les causes justificatives	141
a) Les causes matérielles	141
b) Les causes originelles	142
■ Le respect des critères de l'ordre des licenciements	143
■ Le respect de l'obligation d'adaptation et de reclassement	144
■ La perspective d'un réembauchage	147
2 – Les règles de procédure	147
■ Les règles de base	147
a) Les « petits » licenciements collectifs	147
b) Les « grands » licenciements économiques	148
c) Les règles communes : congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle	149
■ L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi	150
3 – Sur le plan de sauvegarde de l'emploi	151
■ Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi	151
■ Le champ d'application du plan de sauvegarde de l'emploi	152
■ Le contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi par les élus du personnel et l'autorité administrative	154
■ Le contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi par le juge administratif	155
Chapitre 9 – La démission, la « prise d'acte » et la rupture conventionnelle	157
1 – L'expression de la volonté de démissionner	158
2 – La théorie de la « prise d'acte » de la rupture	159
3 – La rupture conventionnelle	161
Bibliographie	163

Liste des abréviations

Afpa	Association pour la formation professionnelle des adultes
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AGS	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
Apec	Agence pour l'emploi des cadres
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFA	Centre de formation d'apprentis
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Civis	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
IAE	Insertion par l'activité économique
OIT	Organisation internationale du travail
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
RMI	Revenu minimum d'insertion
RSA	Revenu de solidarité active
Unédic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Urssaf	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VRP	Voyageurs, représentants et placiers
ZFU	Zone franche urbaine
ZRD	Zone de restructuration de la défense
ZRU	Zone de redynamisation urbaine
ZRR	Zone de revitalisation rurale
ZUS	Zone urbaine sensible

Champ d'application, sources et contentieux

Introduction

Le droit des relations individuelles de travail a vocation à s'appliquer aux rapports nés du travail subordonné. Il suppose en effet l'existence d'un contrat de travail marqué par un lien de subordination entre celui qui donne l'ordre de travailler – l'employeur – et celui qui exécute cet ordre – le salarié. Toute la difficulté consiste alors à cerner la notion de subordination pour connaître l'exact champ d'application du contrat de travail.

1 Le champ d'application du droit des relations individuelles de travail

■ Les agents contractuels de droit public

Depuis une célèbre décision Berkani rendue par le Tribunal des conflits le 25 mars 1996, les agents contractuels des services publics administratifs sont considérés comme des **agents publics**. Ils ne peuvent à ce titre revendiquer le bénéfice d'un contrat de travail de droit privé, même si leurs contrats renvoient, pour telle ou telle question, au Code du travail. Ces **agents publics non statutaires** sont en réalité placés dans une **situation réglementaire** ; ce qui signifie que leurs droits et obligations sont déterminés par des textes de nature réglementaire et que tout litige portant sur l'exécution de ces contrats sera porté devant le juge administratif. Mais quelle que soit la règle qui leur sera soumise, ces travailleurs ne peuvent être privés de l'application des **principes généraux du droit du travail** qui ont été progressivement dégagés par le Conseil d'État ; sont considérés comme tels, par exemple, la prohibition des amendes et des sanctions pécuniaires, le droit au Smic, le statut protecteur de la femme enceinte, etc.

■ **Les salariés des entreprises à statut**

Les agents contractuels des **entreprises** dites à **statut** (SNCF, RATP, EDF-GDF, Air France, Aéroports de Paris...), qui participent le plus souvent à l'exécution d'un **service public industriel et commercial**, sont considérés depuis longtemps comme des salariés de droit privé. À ce titre, les litiges relatifs à l'exécution de leurs contrats doivent être portés devant le conseil de prud'hommes. Toutefois, il serait simplificateur d'affirmer que ce type de personnel reçoit l'application totale du Code du travail. Leurs conditions de travail sont en effet régies par un **statut** de nature **réglementaire** – dont l'appréciation de la légalité appartient au juge administratif – que le Code du travail peut venir compléter.

■ **Les salariés titulaires d'un « contrat aidé » auprès d'un employeur de droit public**

Les travailleurs embauchés par les employeurs de droit public dans le cadre de **contrats aidés** – tels que le CUI-CAE (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi) ou le CUI-CIE (contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi), également dans leur version « emploi d'avenir » – conservent exceptionnellement la qualité de salariés de droit privé. Ils peuvent donc revendiquer l'application des dispositions du Code du travail, au moins celles qui régissent les relations individuelles de travail. Toute contestation relative à l'exécution de ces contrats particuliers doit en principe être portée devant le conseil de prud'hommes.

2 Les sources du droit du travail

■ **La typologie des sources**

a) Les sources internationales

Selon l'article 55 de la Constitution, « *les traités ou accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». Ainsi, les conventions internationales l'emportent sur la loi française. Certaines de ces conventions sont élaborées au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). D'autres sont adoptées dans le cadre du Conseil de l'Europe : elles sont alors rattachées à ce qu'il convient d'appeler le droit européen non communautaire. Enfin, la dernière catégorie de conventions internationales mérite une attention particulière : il s'agit du traité de Rome de 1957, instituant la Communauté économique européenne (CEE), et des conventions qui l'ont par la suite modifié ; ces différents textes présentent la

particularité, non pas seulement d'être contraignants, mais surtout de créer un ordre juridique communautaire s'imposant aux ordres juridiques internes.

1) L'OIT

L'Organisation internationale du travail a été créée en 1919 par le traité de Versailles dans le but d'unifier progressivement les droits nationaux. De composition tripartite – il est constitué de représentants des États membres, de représentants des organisations patronales et de représentants de syndicats de salariés –, cet organisme intervient pour l'essentiel dans le domaine des droits fondamentaux des salariés.

Les conventions de l'OIT sont préparées par le Bureau international du travail (BIT) puis adoptées à la majorité qualifiée par la Conférence internationale du travail réunie chaque année à Genève. Elles ne deviennent contraignantes qu'après ratification par les États.

Le droit de l'OIT a pour objet d'établir une concurrence loyale entre les états – surtout entre les entreprises relevant de ces états – et permet d'éviter le « *dumping social* ». Il tend à instituer un niveau minimal de protection des salariés. Il s'ensuit que les grands pays industrialisés, tels que la France, sont rarement contraints de modifier leurs normes internes lorsqu'ils signent une convention de l'OIT, puisque leur droit national permet déjà d'atteindre ce niveau de protection.

2) Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a été créé par le traité de Londres en 1948. Il regroupe une quarantaine d'États et siège à Strasbourg. Il est à l'origine de nombreuses conventions internationales multilatérales, dont la célèbre Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, dite Convention européenne des droits de l'homme (Conv. EDH) – conclue en 1950 mais ratifiée par la France uniquement en 1974 – et la Charte sociale européenne – conclue en 1961 mais ratifiée par la France en 1973.

Certaines dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme intéressent directement le droit du travail en raison de leur objet : ainsi, l'article 4 interdit le **travail forcé** et l'article 11 garantit la **liberté syndicale**. La jurisprudence de la **Cour européenne des droits de l'homme** (CEDH) – juridiction instituée par la Convention européenne des droits de l'homme dans le but de garantir son application – porte notamment sur le respect de l'article 11.

D'autres dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme concernent indirectement le salarié : il s'agit de l'article 6, garantissant le droit de toute personne à un procès équitable (droit d'être écouté publiquement et dans un « *délai raisonnable* » par un tribunal indépendant et impartial), et de l'article 8, concernant le droit de toute personne au respect de son domicile dont « *le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs* ».

Les droits du salarié sont enfin protégés par la Charte sociale européenne, qui constitue un socle de droits sociaux fondamentaux.

3) Le droit dérivé

La primauté du droit communautaire sur le droit interne oblige le juge national à écarter toute disposition législative ou réglementaire contraire au droit communautaire ; celui-ci est composé d'un droit dit **originaire** ou **institutionnel** (issu du traité de Rome et des conventions qui l'ont révisé) et d'un droit **dérivé** (créé par les institutions communautaires mises en place par le traité de Rome).

Si l'on isole les dispositions originelles relatives à la **libre circulation des travailleurs** – considérées comme l'un des fondements de la Communauté (T. Rome, art. 48 à 51) – et à l'**égalité de traitement entre les hommes et les femmes** (art. 119), la place réservée aux politiques sociales dans le traité de Rome est restée modeste. Ce dernier s'était donné comme objectif « *l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès* », en particulier par un rapprochement des législations nationales (art. 100). Il donnait à la Commission de la Communauté la mission de « *promouvoir une collaboration étroite entre les états membres dans le domaine social* » (art. 118), principalement par la voie d'un droit dérivé.

Bien plus tard, une **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** a été intégrée dans les traités communautaires ; entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2009, elle a été déclarée « *juridiquement contraignante* » à l'égard des États membres et de leurs ressortissants.

Quoi qu'il en soit, c'est principalement par la voie du droit dérivé que s'est construit le droit social de l'Union européenne. Les traités successifs l'ont dotée d'institutions politiques, administratives et juridictionnelles qui sont elles-mêmes sources de droit, à savoir :

- le Conseil européen ;
- le Conseil des ministres ;
- la Commission européenne ;
- le Parlement européen élu au suffrage universel ;
- la Cour de justice de l'Union européenne ;
- le Tribunal de l'Union européenne, juridiction de première instance.

Sur proposition de la Commission européenne, le Conseil européen adopte ainsi, pour assurer l'application du traité de Rome, des **règlements** (par exemple, le règlement n° 1612/68 du 15 octobre 1968 sur la libre circulation des travailleurs communautaires) s'imposant aux États membres et s'intégrant directement dans l'ordre juridique de chacun d'eux. Il agit surtout par voie de **directives** (par exemple, la directive 94/45/CE sur le comité d'entreprise européen, transposée en France par la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996), lesquelles lient les États membres

quant aux résultats à atteindre, mais leur laissent le choix des moyens et de la forme. La Cour de justice de l'Union européenne contrôle la conformité des textes adoptés par le Conseil au traité de Rome. Aidée du Tribunal de première instance, elle peut également connaître et trancher les litiges entre les différents membres de l'Union européenne (particuliers, entreprises, États) en rapport avec l'application du droit communautaire. Le Parlement dispose pour sa part d'une compétence initialement modeste, qui s'est progressivement enrichie.

b) Les sources internes

1) Les sources étatiques

Les règles constitutionnelles intéressant directement le droit du travail sont issues du Préambule de la Constitution de 1946 (dont on sait qu'il est intégré au Préambule de la Constitution de 1958). Il s'agit des principes proclamés « *comme particulièrement nécessaires à notre temps* » :

- chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi : c'est le principe du **droit à l'emploi** (Préambule, al. 5), qui trouve sa traduction dans l'obligation de reclassement mise à la charge des employeurs ;
- nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances (principe de **non-discrimination** : Préambule, al. 5) ;
- tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix (principe de la **liberté syndicale** : Préambule, al. 6) ;
- le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent (principe du **droit de grève** : Préambule, al. 7) ;
- tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises (principes de la **négociation collective** et de la **participation à la gestion des entreprises** : Préambule, al. 8) ;
- la nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à la formation professionnelle (principe du **droit à la formation professionnelle** : Préambule, al. 13).

Le Conseil constitutionnel veille au respect de ces différents principes en les conciliant avec d'autres droits d'égale valeur :

- droit de propriété ;
- liberté du travail ;
- liberté d'entreprendre – qui trouve son prolongement dans la liberté de choisir ses collaborateurs ;
- liberté personnelle du salarié dans ses rapports avec le syndicat ;
- liberté de mener une vie familiale normale.